

BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ SOSYAL POLİTİKA FORUMU



ARAŞTIRMA RAPORU
RESEARCH PAPERS

BEBEK-İSTANBUL

**ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ GELİŞMELER
VE TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN
DEĞİŞEN ROLÜ**

**Ayşe Buğra Fikret Adaman
Ahmet İnel**

Boğaziçi Üniversitesi Araştırma Projeleri Fonu tarafından desteklenmiştir (Proje kodu: 04M103). Anket çalışmasını yürüten Frekans Araştırma Şirketi'ne ve görüşülen tüm sendika yöneticilerine teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

TABLO DİZİNİ

ŞEKİL DİZİNİ

GİRİŞ

TEORİK VE METODOLOJİK ARKA PLAN

SENDİKAL HAREKETİN KARŞISINDAKİ YAPISAL GÜÇ SORUNLARI

YASAL MEVZUAT KARŞISINDA SENDİKALAR

TÜRKİYE’NİN SİYASİ VE İDEOLOJİK ORTAMINDA SENDİKALAR

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRI DÜNYALAR

SENDİKALAR VE İŞÇİLER

YENİ BİR STRATEJİK YÖNELİŞİN GEREKLİLİĞİYLE İLGİLİ GÖZLEMLER

EK 1 YÜZ YÜZE GÖRÜŞMELER

EK 2 GRUP TOPLANTILARI

TABLO DİZİNİ

- 1a.** Araştırma Kapsamındaki Sektörlerin İmalat Sanayi İstihdamındaki Payları (Yıllık, yüzde, 1980-2001)
- 1b.** Araştırma Kapsamındaki Sektörlerin İmalat Sanayi İstihdamındaki Payları (Üç Aylık, yüzde, 2002-2004)
- 2.** Araştırma Kapsamındaki Sektörlerin Toplam İhracattaki Payları (yüzde, 1980-2003)
- 3.** Ankete Katılan İşçilerin Sektöre ve Sigortalılık Durumuna Göre Dağılımı
- 4.** İstihdamın Sektörel Dağılımı (yüzde, 2001)
- 5.** İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (yüzde, 2001)
- 6.** Araştırma Kapsamındaki Sektörlerdeki Küçük İşletmelerde İstihdam
- 7.** Anket Kapsamındaki İşçilerin Ortalama Aylık Ücretlerinin Dağılımı
- 8.** Anket Kapsamındaki İşçilerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri
- 9.** Anket Kapsamındaki Sendikalı İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri (Yüzdesel Dağılım)
- 10.** Anket Kapsamındaki İşçilerin Eşitsizlik Tanımı ile İlgili Cevaplarının Sektörel Dağılımı (yüzde)

ŞEKİL DİZİNİ

1. Araştırmanın Coğrafi Dağılımı

2. Anket Kapsamındaki İşçilerin Dağılımı

3. Anket Kapsamındaki Sigortalı ama Sendikasız İşçilerin Sendikalı Olmama Nedenleri

4. Anket Kapsamındaki İşçilere Göre Türkiye’de Çözülmesi Gereken En Önemli Sorun Nedir?

5. Anket Kapsamındaki İşçilerden Altı Aydan Fazla İşsiz Kalanların Dağılımı

6. İşsizlikle İlgili Endişeler I

“Şu an işten çıkartılırsanız üç ay içinde benzer koşullarda yeni bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz?”

“Hayır” Cevabı Verenlerin Dağılımı

7. Taşeronlaşma I

“İşyeriniz daha önce kendi bünyesinde yaptığı herhangi bir işi şu anda taşeron bir firmaya yaptırıyor mu?”

Anket Kapsamındaki İşçilerin Verdikleri Cevapların Yüzdesele Dağılımı

8. Taşeronlaşma II

“Çalıştığınız işyeri bir başka kuruluşa taşeron olarak hizmet veriyor mu?”

Anket Kapsamındaki İşçilerin Verdikleri Cevapların Yüzdesele Dağılımı

9. Anket Kapsamındaki İşçilere Göre Sendikaların Önem Kaybetmesinin Nedenleri

0-10 skalasındaki [0, Hiç Önemli Değil – 10, Çok Önemli] Cevapların Ortalama Değerleri

10. Ücretlerin Zamanında Ödenmesi

“Ücretiniz zamanında ödeniyor mu?”

“Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

11. Fazla Mesai Ücretlerinin Ödenmesi

“Fazla mesai ücretleri zamanında ve tam ödeniyor mu?”

Verilen Cevapların Dağılımı

12. İşyerinde Kötü Muamele

“İşyerinizde Çalışanlara Karşı Kötü Muamele Yaygın mı?”

0-10 skalasındaki [0, Hiç Yok – 10, Çok Yaygın] Cevapların Ortalama Değerleri

13. Çalışma Koşulları

“Çalışma Koşullarınız Ne Derece Güvenli/Sağlıklı?”

0-10 skalasındaki [0, Hiç Sağlıklı Değil – 10, Çok Sağlıklı] Cevapların Ortalama Değerleri

14. İşsizlikle İlgili Endişeler II

“İşsiz Kalmak Konusunda Ne Derece Endişelisiniz?”

0-10 skalasındaki [0, Hiç Endişeli Değilim – 10, Çok Endişeliyim] Cevapların Ortalama Değerleri

15. Hayattan Memnuniyet

“Hayatınızdan Ne Kadar Memnunsunuz?”

0-10 skalasındaki [0, Hiç Memnun Değilim – 10, Çok Memnunum] Cevapların Ortalama Değerleri

16. İşten Memnuniyet

“İşinizden Ne Kadar Memnunsunuz?”

0-10 skalasındaki [0, Hiç Memnun Değilim – 10, Çok Memnunum] Cevapların Ortalama Değerleri

17. Okuma Alışkanlığı

“Son altı ay içinde hiç kitap okudunuz mu?”

“Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

18. Tatil Yapma

“Son iki yıl içerisinde tatil yaptınız mı?”

“Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

19. Anket Kapsamındaki İşçiler Arasında Köyden Ayni/Nakdi Yardım Alanların Oranı ve Dağılımı

20. Ankete Katılan İşçilerin Kendi Sektörlerinde İşe Alımları Açıklayan Unsurlar Üzerine Görüşleri

0-10 skalasındaki [0, Çok Düşük – 10, Çok Yüksek] Cevapların Ortalama Değerleri

21. Sendika Yayınlarını Takip Etme Eğilimi

“Sendika yayınlarını takip ediyor musunuz?”

“Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

22. Sendikal Gelişmeleri Medyadan Takip Etme Eğilimi

“Sendikal gelişmeleri medyadan izliyor musunuz?”

“Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

- 23. Anket Kapsamındaki İşçilerin Çalışma Arkadaşlarının Sendikaya Bakışlarını Değerlendirme Biçimlerinin Dağılımı**
0-10 skalasındaki [0, Çok Düşük – 10, Çok Yüksek] Cevapların Ortalama Değerleri
- 24. Anket Kapsamındaki Sigortalı Sendikalı İşçilerin Sendikaya Duydukları Güvenin Sektörel Dağılımı**
0-10 skalasında Güvenmeyen: 0-4; Orta:5; Güvenen 6-10
- 25. Anket Kapsamındaki Sendikalı İşçilerin Sendikayı Ne Ölçüde Kendilerine Yakın Gördükleri**
- 26. İşçilerin Sendikal Karar Süreçlerine Katılım Hakkındaki Görüşlerinin Dağılımı**
- 27. Yönetime Katılım Hakkında Görüşler.**
“İşçiler Yönetime Katılmamalıdır” Cevabını Verenlerin Dağılımı
Yönetime Katılım Biçimleri Hakkındaki Görüşler
- 28. Anket Kapsamındaki İşçilerin Yabancı Sermaye Hakkındaki Görüşleri.**
Olumsuz Düşünenlerin Dağılımı
- 29. “Avrupa Birliği veya Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşların Türkiye’deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde hükümetleri etkilemeleri olumlu mudur?” Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı**
- 30. “Sizi sigortasız çalıştıran işvereninizi bu konuda şikayet etmek isterseniz, nasıl ve nereye şikayet edeceğinizi, kimlerden yardım alabileceğinizi ve davanın sonucunun sizi nasıl etkileyeceğini biliyor musunuz?” Sorusuna Verilen Cevapların Sektörel Dağılımı**

GİRİŞ

İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllar, sendikaların, gelişmiş Batı ülkelerinde refah devleti kurumları çerçevesinde, Türkiye gibi geç sanayileşen ülkelerde ise ulusal kalkınmacılık yaklaşımının içinde, önemli bir rol oynadıkları ve toplumsal konumlarını güçlendirdikleri bir dönemdi. Bu dönem, 1970'lerden itibaren çalışma hayatını ciddi biçimde etkileyen bir dizi gelişmeyle birlikte sona erdi. Sendikalar, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de, hem üye kayıplarıyla karşılaştılar hem de üyelerinin çıkarlarını korumakta güçlük çekmeye başladılar. Sendikal hareketin bu sorunları genellikle ekonomik liberalizasyon, neoliberal küreselleşme ve esnek üretim gibi olgulara bağlı olarak açıklandı. Açıklamanın yanlış olduğu söylenemez, ama gelecekle ilgili tahminlerde bulunmak, öneri ve önlemler geliştirmek açısından yeterli olduğunu söylemek de mümkün değil.

Bu tür bir açıklama çabası, sendikaların çalışma hayatının bütünü içindeki konumlarının, topluma özgü koşulları dikkate alan bir yaklaşımla incelenmesini gerektirir. Bizim araştırmamızın amacı da, bu gereklilik doğrultusunda tanımlandı. Bu amaca yönelik olarak, Türkiye'de sendikal hareketin karşısındaki farklı nitelikteki sorunlarını ve sendikaların bu sorunlarla nasıl başetmeye çalıştıklarını ortaya koymaya çalıştık.

Sendikal hareketin karşı karşıya olduğu sorunların bir kısmı yapısal nitelikli. Emek ve mal piyasalarının durumuyla işyerinde üretimin örgütleniş biçiminden kaynaklanan sorunlar bu bağlamda değerlendirilebilir. Ama bunun yanı sıra, örgütlü işçi hareketini biçimlendiren yasal mevzuatın ve bu mevzuatın içinde yer aldığı siyasi ve ideolojik ortamın da, sendikaların toplumsal konumunu etkileyeceği açık. Buna bağlı olarak, sendikal stratejilerin de aynı ortamda oluştuklarını ve bu ortamdan etkilendiklerini dikkate almak durumundayız. Çalışmamızın bulguları, bu gözlemden hareketle değerlendirdi ve çalışmanın "Teorik ve Metodolojik Arkaplan"ını izleyen altı başlık altında sunuldu: "Sendikal Hareketin Karşısındaki Yapısal Güç Sorunları"; "Yasal Mevzuat Karşısında Sendikalar"; "Türkiye'deki Siyasi ve İdeolojik Ortam İçinde İşçi Sendikaları"; "Çalışma Hayatındaki Ayrı Dünyalar"; "Sendikalar ve İşçiler", ve "Sendikal Strateji Arayışlarıyla İlgili Gözlemler".

TEORİK VE METODOLOJİK ARKA PLAN

Türkiye’de sendikal hareketin gücünü, ve tabii zayıflığını, belirleyen unsurları tartışırken, E.O. Wright’ın, daha sonra B. Silver’in de geliştirip kullanılmış olduğu, yaklaşımından yararlandık.¹ Wright, işçi sınıfının gücüyle kapitalistlerin çıkarları arasındaki ilişkiyi incelerken, “yapısal güç”le (*structural power*) “örgütsel güç” (*associational power*) arasında bir ayırım yapıyor. Burada işçi sınıfının örgütsel gücü, yapısal güçten ayrılarak tanımlanıyor. Yapısal güç, hem değişim alanında emek ve mal piyasalarının durumunu, hem de işyerinde yürütülen üretim faaliyetinin niteliğini yansıtıyor. Bu bağlamda, işsizliğin boyutları, emeğin metalaşmasını sınırlayan sosyal düzenlemelerin önemi veya önemsizliği, çalışanların sahip oldukları becerilerin teknolojik gelişme içinde belirlenen değeri veya değersizleşmesi, sektörel konumdan kaynaklanan avantaj ve dezavantajlar, hep birlikte, yapısal gücün piyasa boyutunu tanımlıyorlar. İşyeri düzeyinde, üretim faaliyeti içinde belirlenen yapısal güç ise, işçilerin üretim faaliyetinin sürekliliğini etkilemekte ne derece başarılı olabileceklerine bağlı. Bununla ilgili olarak verilen tipik örnek, dikey entegrasyon durumunda üretimin sürekliliğindeki herhangi bir aksamının çok maliyetli olması ve bunun işçilere önemli bir pazarlık gücü sağlaması. Esnek üretim biçiminde ise, aynı tür bir pazarlık gücünün, ancak iş gücünün ve gerekli becerilerin kıt olduğu bir konjonktürel ortamda ve acele yetiştirilmesi gereken sipariş durumlarında ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Wright ve Silver, doğal olarak, sendikaların ve iş konseylerinin konumuna atıfla tanımlanan örgüt gücünün yukarıda değinilen yapısal güç biçimlerinden bağımsız olmadığına işaret ediyorlar. Yapısal güç unsurlarının örgüt gücünü nasıl belirlediği sorusu, bizim araştırmamızın merkezinde yer alıyor. Ama bunun yanı sıra, örgütlenme hakkının, toplu sözleşme düzeninin ve bunlar aracılığıyla çalışma hayatını biçimlendirme potansiyelinin, bir dizi siyasi ve ideolojik unsura bağlı olarak belirlendiği fikri de, çalışmamızın içinde önemli bir yer tutuyor. Dolayısıyla çalışma, yasal mevzuatın işçi örgütlerine nasıl bir varoluş alanı açtığını, demokratik ve demokratik olmayan toplumlar arasındaki farkı göz önünde tutarak, inceliyor. Bunun yanı sıra, bu örgütlerin toplumsal meşruiyet zeminini belirleyen ideolojik unsurların karmaşık niteliğini de göz önünde tutmaya çalışıyor.

Araştırma, böyle bir teorik zemin üzerinde, altı sektörde odaklandı. Sektör seçiminin gerisinde, Türkiye’de son 20-25 yılın gelişmelerini iyi yansıtan sektörlerle bakma kaygısı bulunuyordu. Bu bağlamda, 1980 sonrasında önemli bir gelişme gösteren tekstil ve hazır giyim, otomotiv, ve kimya sektörlerine baktık. Tekstil ve hazır giyim sektöründe, üretim, istihdam ve ihracat artışları, esnekleşmeyle birlikte yer aldı. Dolayısıyla, taşeronlaşma ve eve iş verme olguları önem kazandı. Otomotivde esnekleşme sektörün merkezindeki iş gücünü daha az etkiledi, daha çok yan sanayide görüldü. Yabancı sermaye yatırımlarının ve teknolojik değişimin önemli olduğu kimya sektöründe ise, işin niteliği denetimsiz emek süreçlerine daha zor olanak tanıdığı için, taşeronlaşmanın önemine karşın esnekleşme tekstildeki kadar kontrolsüz cereyan etmemiş gibi görünüyordu. Bunların dışında, istihdam ve ihracat payında belirli bir düşüş gözlemlenen gıda sektörünü araştırma kapsamına aldık. Maden sektörünün, özelleştirmeden en çok etkilenen sektörlerden biri olarak dönemin başka bir eğilimini iyi yansıttığını düşündük. Belediye hizmetleri ise, taşeronlaşmanın hem sendikalaşmayı hem de çalışma koşullarıyla ücretleri olumsuz bir biçimde etkilediği bir sektör olarak seçildi (bkz. Tablo 1a, 1b ve 2) .

Tablo 1a. Araştırma Kapsamındaki Sektörlerin İmalat Sanayi İstihdamındaki Payları (yüzde, 1980-2001)*

Yıl	Gıda	Tekstil ve Hazır Giyim	Kimya	Otomotiv
1980	15.40	22.15	8.22	3.41
1981	14.53	22.49	8.44	3.63
1982	14.68	22.79	8.73	3.63
1983	14.45	23.17	8.44	3.92
1984	14.86	23.48	8.42	4.05
1985	12.23	23.29	8.65	4.21
1986	11.79	23.18	8.96	4.30
1987	14.35	24.10	9.06	4.28
1988	13.81	25.37	8.77	4.34
1989	14.27	26.36	8.71	4.12
1990	13.71	25.57	8.88	4.60
1991	14.13	25.45	8.84	5.17
1992	14.19	26.95	8.71	5.18
1993	13.69	22.04	8.64	5.82
1994	13.92	28.56	8.58	5.41
1995	13.72	30.36	8.55	5.14
1996	13.28	32.01	8.54	5.27
1997	12.55	32.42	7.90	5.00
1998	12.73	32.04	8.18	5.14
1999	13.27	31.18	8.61	4.94
2000	12.79	32.25	8.72	5.35
2001	12.70	33.38	8.85	5.33

*DİE yıllık imalat sanayi istatistikleri serisini en son 2001 yılı için açıklamıştır. 2002 verileri henüz derleme aşamasında olduğundan, tabloda 2001 yılına kadar olan seri kullanarak yapılmış hesaplamalar yer almaktadır.

Kaynak: DİE (çeşitli yıllar), *İmalat Sanayi İstatistikleri*, Ankara.

Tablo 1b. Araştırma Kapsamındaki Sektörlerin İmalat Sanayi İstihdamındaki Payları (Üç Aylık, yüzde, 2002-2004)*

Yıl	Gıda	Tekstil ve Hazır Giyim	Kimya	Otomotiv
2002	10.62	40.70	7.81	3.41
2003	10.21	98.04	7.81	3.84
2004	10.11	35.71	7.94	4.05

*DİE tarafından üretimde çalışılan saat ve kısmî verimlilik endekslerinin hesaplanmasına yönelik olarak uygulanan “Üç Aylık İmalat Sanayi Üretim Anketi” ile derlenen verilerin her yıl için aritmetik ortalaması kullanılarak hesaplanmıştır. Bu seri yıllık imalat sanayi istatistiklerine ait seriden farklı olduğu için yukarıdaki tablodan ayrı değerlendirilmiştir.

Kaynak: DİE (çeşitli yıllar), *İmalat Sanayi İstatistikleri (üç Aylık)*, Ankara.

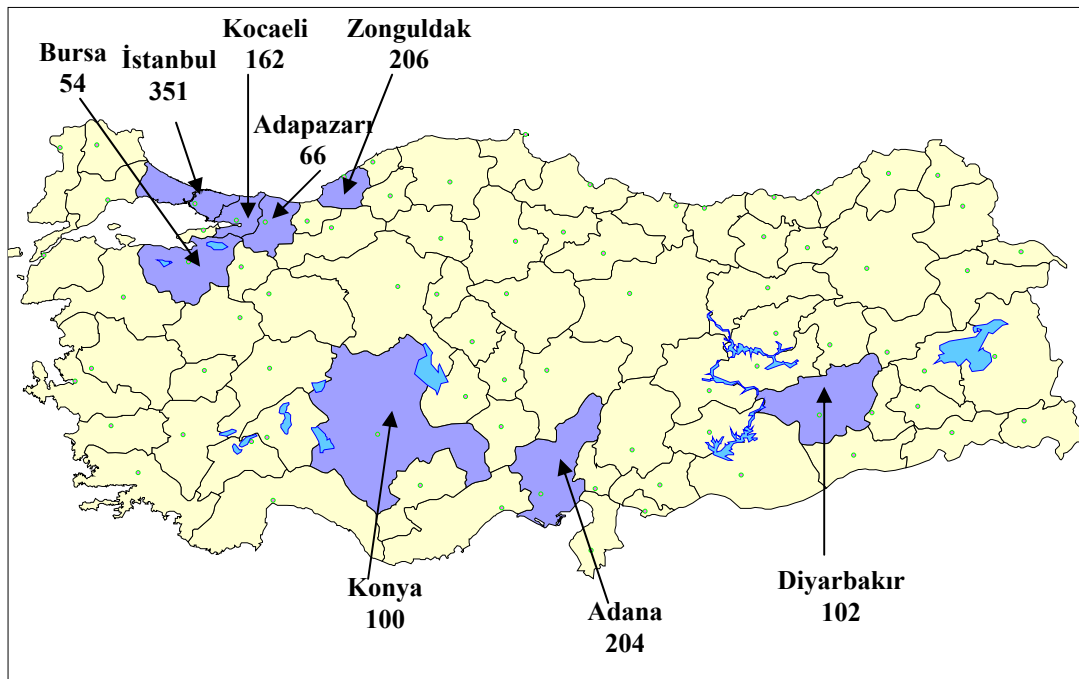
Tablo 2. Araştırma Kapsamındaki Sektörlerin Toplam İhracattaki Payları (yüzde, 1980-2003)

Yıl	Maden	Gıda	Tekstil ve Hazır Giyim	Kimya	Otomotiv
1980	6.56	7.08	11.99	2.45	1.70
1981	4.11	7.79	12.09	2.54	2.13
1982	3.03	8.49	13.35	3.81	1.63
1983	3.29	9.90	14.70	3.67	0.85
1984	3.35	9.60	14.03	3.80	1.12
1985	3.04	7.12	15.36	4.90	1.13
1986	3.26	8.09	15.74	6.76	0.94
1987	2.67	8.42	15.86	7.15	0.71
1988	3.08	6.60	16.77	8.72	0.76
1989	3.54	7.29	16.96	9.77	1.44
1990	2.52	6.62	16.43	7.33	1.37
1991	2.10	8.55	16.49	6.00	1.34
1992	1.81	8.67	17.87	5.61	1.96
1993	1.52	8.54	17.23	5.00	2.18
1994	1.45	9.54	18.89	5.34	2.70
1995	1.81	9.54	18.99	5.34	3.79
1996	1.59	9.45	19.66	5.36	4.21
1997	1.54	9.35	20.39	5.19	3.16
1998	1.35	7.63	21.95	4.74	3.65
1999	1.45	6.56	21.39	4.64	6.08
2000	1.44	5.61	21.45	4.77	6.30
2001	1.11	5.71	19.83	4.46	8.49
2002	1.07	4.54	19.43	4.38	10.00
2003	1.15	4.96	18.83	4.07	11.51

Kaynak: DİE (çeşitli yıllar), *Dış Ticaret İstatistikleri*, Ankara.

Araştırma kapsamına giren sektörler bu şekilde seçildikten sonra, bu sektörlerde yaratılan katma değer ve istihdamın coğrafi dağılımını yansıtan bölgesel bir seçim yapıldı. Söz konusu bölgesel seçim yapılırken, Kocaeli’de otomotiv sektörünün

durumunda olduğu gibi, bazı sanayi faaliyetlerinin bazı illere damgasını vurmuş olduğu da düşünüldü. Ayrıca, sanayi faaliyetlerinin önemli olmadığı ama sendikal hareketin durumu hakkında bilgi edinmenin yararlı olacağını düşündüğümüz bir Güney Doğu Anadolu ilini de, belediye hizmetleri bağlamında, araştırma kapsamına almak istedik. Anket çalışması her ilde, o ilin seçilmesine zemin oluşturan sektörlerde çalışan işçilerle gerçekleştirildi. Ayrıca, bu işçilerle grup toplantıları düzenledi ve ilgili sektörlerdeki sendika yetkilileriyle yüz yüze görüşmeler yapıldı. Bu şekilde, araştırma, İstanbul, Kocaeli, Adapazarı, Bursa, Zonguldak, Mengen, Konya, Karaman, Adana ve Diyarbakır'ı kapsayacak şekilde yürütüldü. Bunlara ilaveten, Kayseri'de tekstil işçileriyle bir grup toplantısı yapıldı (bkz. Şekil 1).



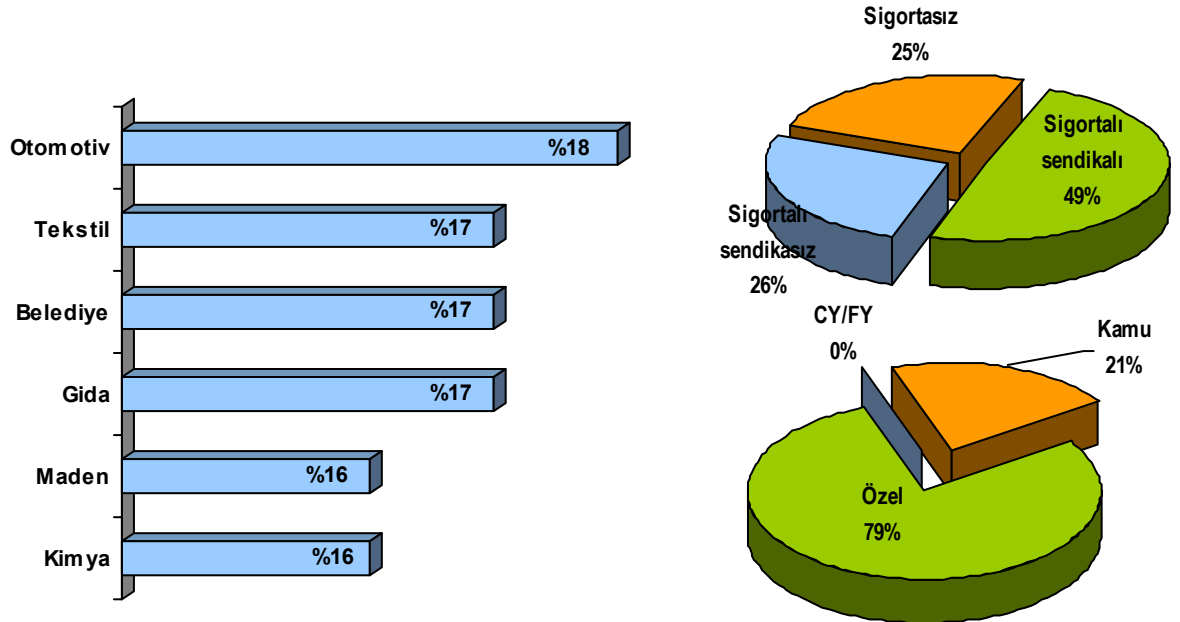
Şekil 1. Araştırmanın Coğrafi Dağılımı

Bu sektörlerde ortaya çıkan eğilimleri, güç bileşenlerinin incelenmesi bağlamında ele almaya çalışırken, her şeyden önce, sendika yetkilileri ve sendikalı işçilerin oluşturdukları dünyanın ötesine, çalışanların tamamına bakmak gerekiyordu. Başka bir deyişle, sendikaların toplumsal konumu, ancak çalışma hayatının bütünü içinde, çalışanların tamamının durumları ve sendikalara karşı tavırları dikkate alınarak anlamlı bir biçimde incelenebilirdi. Burada tartışacaklarımıza temel oluşturan araştırmanın en önemli özelliklerinden biri bu; yani sendikalarla ilgili bir incelemeyi, çalışma hayatının bütünü içinde, sendikalı, sendikasız ama sigortalı, bir de kayıt dışı çalışan işçilere birlikte bakarak yürütmüş olması.

Araştırmanın ikinci özelliği yöntemiyle ilgili. Araştırmada, çalışma hayatıyla ilgili istatistiksel verilerin dışında, üç çeşit ampirik araştırma yöntemi bir arada kullanıldı: Sendika yetkilileriyle yapılan yüz yüze görüşmeler, sözünü ettiğimiz üç işçi grubu mensuplarının birlikte katıldıkları 8-12 kişilik grup toplantıları ve aşağı yukarı 600 sendikalı, 300 sendikasız sigortalı, 300 de sigortasız kayıt dışı sektör işçisiyle yapılan ucu kapalı anket çalışması (bkz. Tablo 3 ve Şekil 2).

Tablo 3. Ankete Katılan İşçilerin Sektöre ve Sigortalılık Durumuna Göre Dağılımı

Sektör	Sigortalı Sendikalı	Sigortalı Sendikasız	Sigortasız	Toplam
Tekstil	% 48	% 27	% 25	% 100
Otomotiv	% 56	% 22	% 22	% 100
Kimya	% 47	% 27	% 26	% 100
Gıda	% 50	% 25	% 25	% 100
Maden	% 50	% 25	% 25	% 100
Belediye	% 49	% 28	% 23	% 100
Toplam	% 50	% 26	% 25	% 100



Şekil 2. Anket Kapsamındaki İşçilerin Dağılımı

Bu anket çalışması 1242 işçiyi kapsıyor. Yüz yüze görüşmelerin ve grup çalışmalarının listeleri Ek 1 ve Ek 2’de görülebilir. 16 Nisan 2005’te, yeni tamamlamış olduğumuz alan araştırmasını sonuçları tartışmak üzere Galatasaray Üniversitesi’nde gerçekleştirdiğimiz toplantıya, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş Konfederasyonlarından sendika yöneticileri ve uzmanların gösterdikleri ilgi, saatlerce süren tartışmaya yaptıkları son derece yararlı katkılar da, bu raporun yazılmasına önemli bir girdi sağladı. Toplantıya katılan uzmanlardan birinin o sırada ifade ettiği gibi, toplantıda yapılan tartışmalar alan araştırmasının son aşamasını oluşturdu.

Niteliksel ve niceliksel yöntemlerden yararlanan böyle bir karma yaklaşım gerçekten çok yararlı oldu. İlk olarak, grup toplantıları bize niceliksel yöntemlerin kapalı bıraktığı bazı konuların aydınlatılmasında ve anket sonuçlarının, hangi soruya nasıl cevap verildiğinin ötesinde, neden öyle cevap verildiği konusunda ipuçları sağlayarak yorumlanmasında çok önemli avantajlar sağladılar. Sendika yetkilileriyle yaptığımız yüz yüze görüşmeler ise, bize, hem sendikal hareketin karşı karşıya olduğu sorunların niteliği, hem de bu sorunların nasıl algılandığı, yorumlandığı ve ne tür çözüm arayışlarına girişildiği konusunda bilgi sağladı. Bu şekilde, hem işçilerin hem de sendika yetkililerinin bakış açısını dikkate alan bütünsel bir perspektif ortaya çıktı.

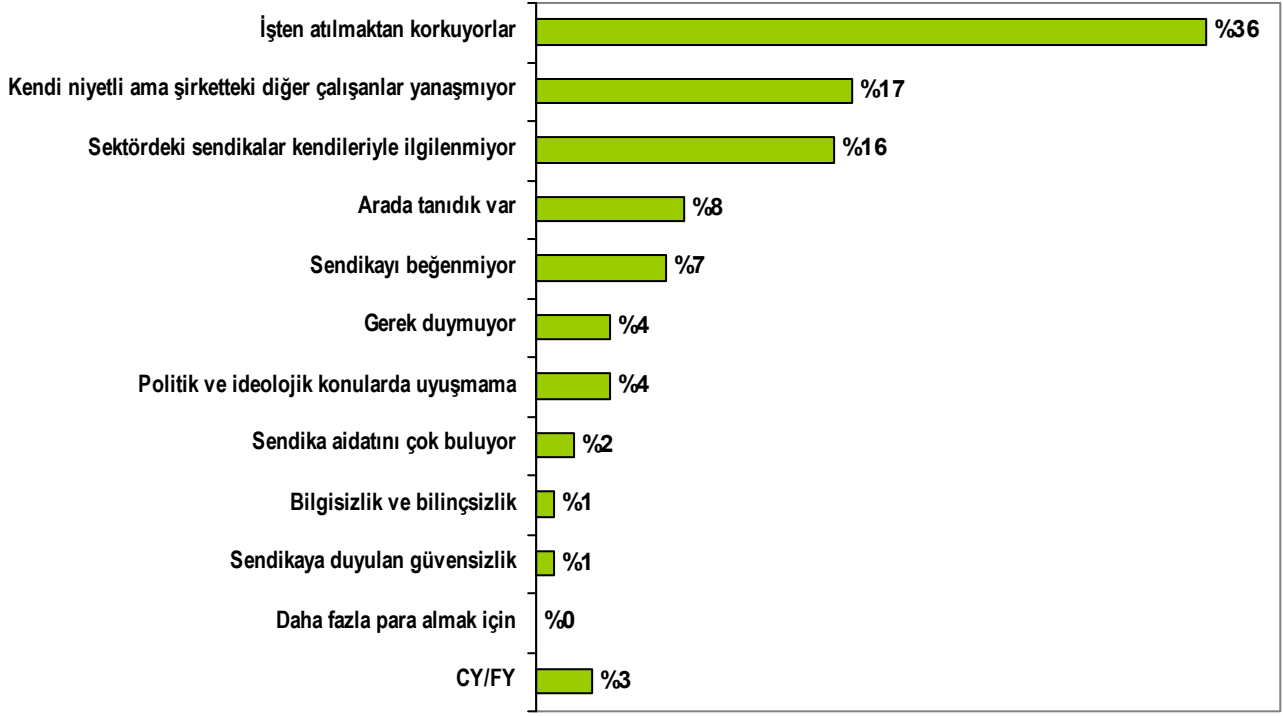
Burada özellikle vurgulanması gereken, bu perspektifin temel amacının genel bir tablo çizmek olduğu. Elimizdeki örneğin temsili niteliği olmadığını, zaten Türkiye’deki gibi kayıt dışı istihdamın son derece önemli olduğu, dolayısıyla araştırmanın evrenini tam olarak bilmenin imkânsız olduğu bir ortamda, genel tablo hakkında fikir edinmeye çalışan bir araştırmanın böyle bir temsiliyet kaygısı güdemeyeceğini açıkça ifade etmek istiyoruz. Bununla birlikte, çizdiğimiz genel tablonun, yukarıda özetlediğimiz güç modelinin bileşenlerinin Türkiye bağlamında nasıl ortaya çıktıklarını, bu bileşenler temelinde nasıl stratejiler izlendiğini ve bu stratejilerin başarı potansiyelinin ne olup ne olmadığını göstermekte epeyce yararlı olduğunu düşünüyoruz.

Bununla ilgili olarak, ayrıca, Türkiye’de sendikalar üzerine araştırma yapmanın kendi içinde önemli olduğunu düşündüğümüzü belirtmeliyiz. 1980 sonrasında sendikal hareket sadece yoğun bir siyasi baskıyla karşılaşmadı. Bu baskı, aynı zamanda, sendikaların işlevlerini yitirmiş, günümüze ayak uydurmaları imkânsız, en iyi

durumda yararsız en kötü durumda da vatana millete zararlı örgütler oldukları fikri de yaygın bir biçimde işlendi. Böyle bir ideolojik ortam içinde, araştırmacıların sendikalara duydukları ilgi de azaldı. Çalışma yaşamıyla ilgili çalışmalar, sürdürüldükleri ölçüde, kayıt dışı istihdama, özellikle de bu istihdamın toplumsal cinsiyetle ilgili yanlarına yöneldi. Bizim araştırmamız, bu gözlemden kaynaklanan kaygılarla ve sendikal hareketin demokratik bir toplumun, yeri ne STK'lar ne de temsil yetkisi olmayan başka örgütler tarafından doldurulabilecek, olmazsa olmaz bir parçası olduğu inancıyla tasarlandı ve gerçekleştirildi. Aynı doğrultuda sürdürülecek başka araştırmalara bir başlangıç noktası oluşturarak yararlı olacağını umuyoruz.

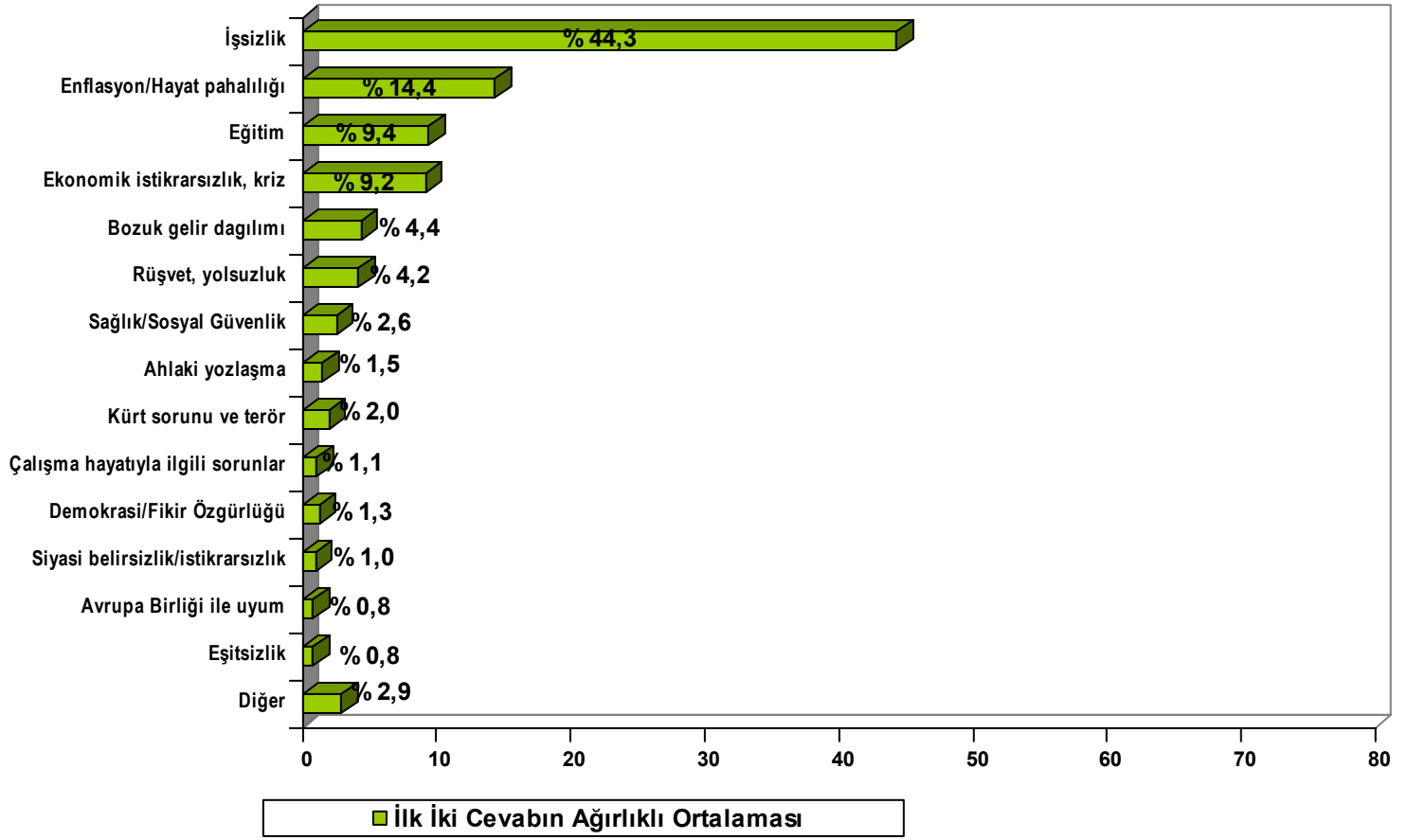
SENDİKAL HAREKETİN KARŞISINDAKİ YAPISAL GÜÇ SORUNLARI

İşçi hareketinin gücünü sınırlayan yapısal unsurların en önemlilerinden biri, doğal olarak, işsizliğin ne derece önemli olduğudur. Sendika yetkilileriyle yaptığımız görüşmelerde, işsizlik işçi hareketinin önündeki en önemli engeller arasında vurgulandı. Araştırma sonuçlarının tartışıldığı toplantıda, sendika başkanlarından biri, “sokakta yedi-sekiz milyon işsiziniz varsa sendikacılık yapamazsınız” ifadesini kullandı. Sigortalı ama sendikasız işçilere yönelttiğimiz sorulardan birine verilen cevaplar, bu yaklaşımı doğrular nitelikte. “Sendikalı olmama nedeniniz nedir?” sorusuna verilen cevaplar arasında ilk sırayı, açık farkla, “işten atılma korkusu” alıyor (bkz. Şekil 3).



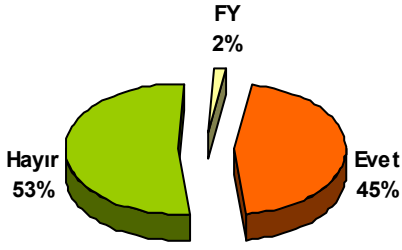
Şekil 3. Anket Kapsamındaki Sigortalı Ama Sendikasız İşçilerin Sendikalı Olmama Nedenleri

Bunun yanı sıra, hem anket sonuçları hem de grup toplantıları, birbirlerini destekleyerek, çalışanların tamamı açısından en önemli tehdidin işsizlik olduğu sonucuna götürüyorlar. “Sizce şu an Türkiye’de çözülmesi gereken en önemli birinci ve ikinci sorunu nedir?” sorusuna verilen cevapların (birinci cevabı 2 ile, ikinci cevabı da 1 ile çarpıp toplamı 3’e bölerek elde edilmiş olan) ağırlıklı ortalamasını Şekil 4’ten izlemek mümkündür. “İşsizlik yüzde 44,3 ile büyük bir farkla ilk sıraya oturmuş; bunu yüzde 14,3 ile “enflasyon/ hayat pahalılığı” izlemekte.

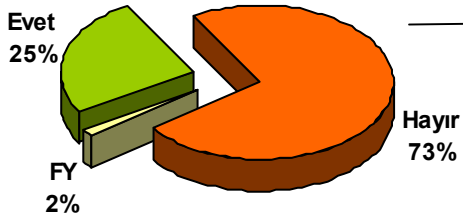
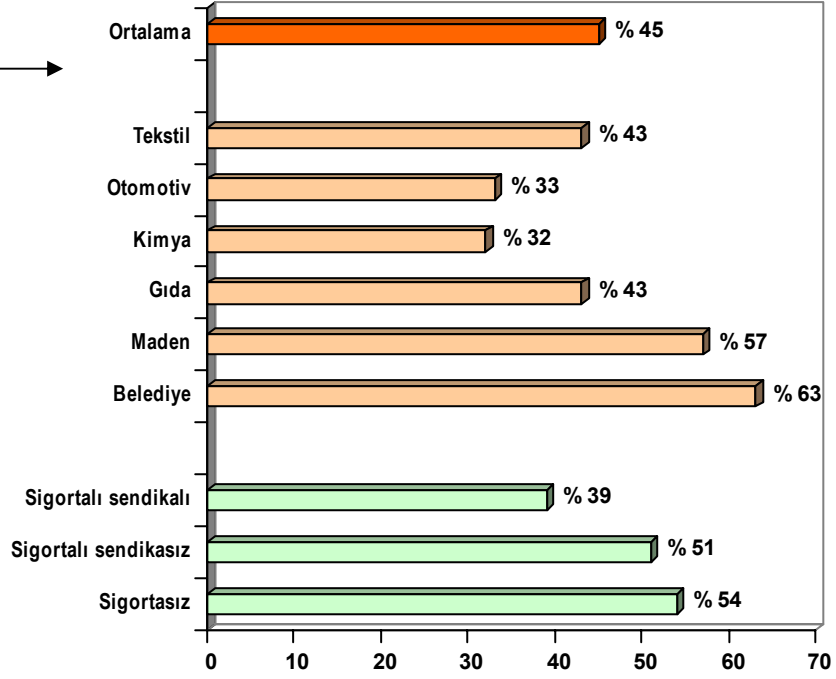


Şekil 4. Anket Kapsamındaki İşçilere Göre Türkiye’de Çözülmesi Gereken En Önemli Sorun Nedir?

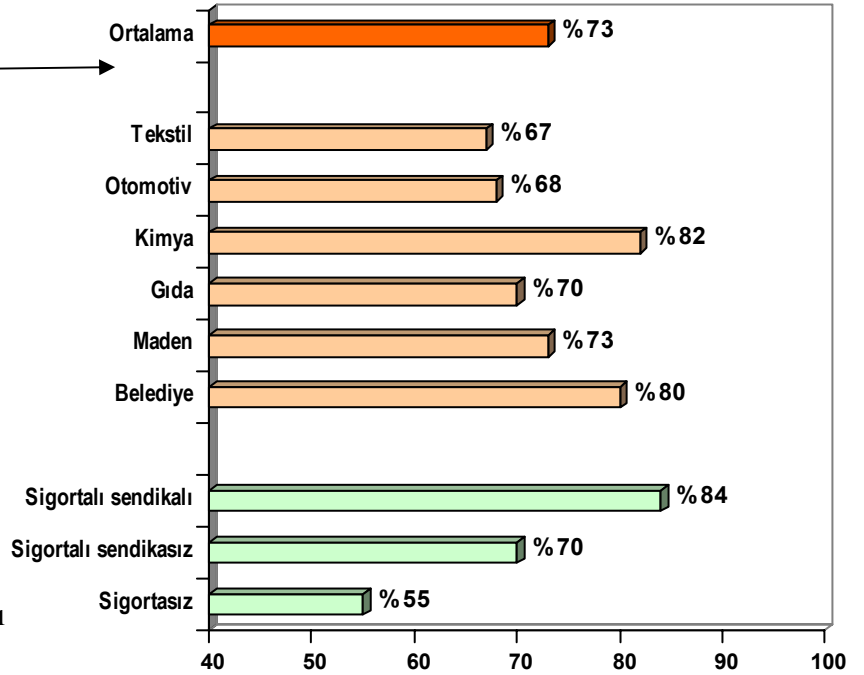
Anket sonuçları, ayrıca, işçilerin yüzde 45’inin altı aydan fazla bir süre işsiz kaldıklarını (Şekil 5), şu anda işten çıkarılırsalar üç ay içinde benzer bir iş bulamayacaklarını düşünenlerin oranının ise yüzde 73’e ulaştığını gösteriyor (Şekil 6). Ayrıca, bu iki şekil sonuçlarının sendikal durum ve sektörel dağılım açısından kayda değer varyans farklılaşmasına işaret ettiğini belirtelim. Bekleneceği üzere, sendikalılar hem daha az oranda altı aydan fazla işsiz kalmış durumda hem de bir işten çıkartılma durumunda daha fazla oranda yeni iş bulabileceklerine inanıyorlar. Sektörel farklılaşmada ise en çarpıcı kesim belediye çalışanları: hem işsiz kalma hem iş bulma konusunda umutsuz olma anlamında yüksek oranlar sergilemekte.



Şekil 5. Anket Kapsamındaki İşçilerden Altı Aydan Fazla İşsiz Kalanların Dağılımı



Şekil 6. “Şu an işten çıkartılırsanız üç ay içinde benzer koşullarda yeni bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz?” Sorusuna “Hayır” Cevabı Verenlerin Dağılımı



Türkiye’de 1980-2004 arasında, çalışma yaşındaki nüfusun 23 milyon artmış, buna karşılık ancak 6 milyonun istihdam edilmiş olması, gerçekten ciddi bir istihdam sorununun varlığına işaret ediyor.² Nitekim, Türkiye’deki yüzde 44 istihdam oranının dünyadaki en düşük oranlardan biri olduğu görülüyor.³ İstihdamın düzeyiyle ilgili tartışmalarda ortaya çıkan özellikle dikkat çekici bir nokta, büyümenin istihdam esnekliğiyle ilgili gözlemler.⁴ Türkiye’de, milli gelirdeki belirli oranda bir artışın, çok daha düşük oranda bir istihdam artışına yol açtığı gözlemleniyor. Doğal olarak,

büyümenin istihdam esnekliğinin düşük olması, çok yüksek bir üretkenlik artışına da işaret ediyor olabilir. Ama Türkiye'deki durumun daha çok tarım sektörünün görece önemine bağlı olduğu düşünülebilir. İstihdamın hâlâ çok önemli bir kısmını sağlayan tarım sektörü hızla çözülürken, sanayi ve hizmetlerde yaratılan işlerin tarımdan kopan nüfusa yeterli istihdam sağlamaması, sorunun temel nedeni olabilir. Ayrıca burada esas olarak artışın geçimlik aile işletmesi içindeki istihdam tarafından massedilmesinin yanında, kadınların emek piyasasına katılım oranındaki düşüş ve eğitim süresinin uzaması da ilave etmenler olarak karşımıza çıkıyor.⁵ Bu da sorunun, standart makroekonomik göstergelerin ötesinde, yapısal bir boyutu olduğuna işaret ediyor.

Zaten Türkiye'de istihdamın yapısı, işçi hareketinin gücünü sınırlayan önemli bir unsur olarak karşımıza çıkıyor. İstihdamda tarımın payı hâlâ yüzde 34, OECD ortalaması ise yüzde 6.1. Türkiye'ye yapısal olarak nispeten yakın ülkelerden Yunanistan ve Polonya'da ise, bu oran, sırasıyla, 13 ve 18 (bkz. Tablo 4).

Tablo 4. İstihdamın Sektörel Dağılımı (yüzde, 2004)

	Tarım	Sanayi	Hizmetler
OECD Ortalaması	6.1	24.9	69
AB-15 Ortalaması	3.7	27	69.3
Güney Avrupa Ortalaması	10.1	22.8	59.6
Türkiye	34	23	43
Portekiz	12.1	31.4	56.5
Yunanistan	12.6	22.5	64.9
Polonya	18	28.8	53.2

Kaynak: OECD (2005), *Labour Force Statistics 1984-2004*, Paris.

İstihdamın işteki duruma göre dağılımına baktığımızda da, gene, Türkiye'nin OECD ülkelerine ve Avrupa'ya göre farklılığı ortaya çıkıyor. Türkiye'de ücretli ve yevmiyeli kesim, çalışanların sadece yüzde 50'sini oluşturuyor. Ücretsiz aile işçilerinin toplam çalışanlara oranı ise neredeyse yüzde 20 (bkz. Tablo 5).

Tablo 5. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (yüzde, 2004)

	Ücretli/Yevmiyeli	Kendi hesabına çalışan/İşveren	Ücretsiz Aile İşçisi
OECD Ortalaması	79.79	15.34	2.32
AB-15 Ortalaması	83.85	14.72	1.39
Güney Avrupa Ortalaması	72.63	24.26	2.97
Türkiye	50.84	29.41	19.75
Portekiz	73.66	24.36	1.51
Yunanistan	63.40	30.22	6.35
Polonya	73.27	21.21	5.52

Kaynak: OECD (2005), *Labour Force Statistics 1984-2004*, Paris.

İstihdamın işletme büyüklüğüne göre dağılımıyla ilgili veriler de aynı doğrultuda. İmalat sanayinde, 30 kişiden az işçi çalıştıran işletmeler toplam istihdamın yüzde 36.75'ini sağlıyorlar. 10 kişiden az işçi çalıştıran mikro işletmelerdeki istihdam ise, imalat sanayi toplamının yüzde 31.36'sı. Araştırma kapsamındaki gıda, tekstil, kimya ve otomotiv sektörleri arasında, bu oranların en yüksek olduğu sektör gıda. Bunu, sırasıyla, kimya, tekstil ve otomotiv izliyor (bkz. Tablo 6). Küçük işletmelerin yaygınlığının genellikle kayıt dışı ekonominin önemine işaret eden bir unsur olarak ele alındığını biliyoruz. Türkiye'de hem bu unsura, hem de istihdamın yukarıda sözü edilen diğer yapısal özelliklerine bağlı olarak, kayıt dışı sektörün boyutlarının oldukça geniş olacağı tahmin edilebilir. Nitekim, kentlerde her üç işçiden birinin, kırsal kesimde ise her dört işçiden üçünün kayıt dışı çalıştığı öne sürülüyor.⁶

Tablo 6. Araştırma Kapsamındaki Sektörlerdeki Küçük İşletmelerde İstihdam*

	10 Kişiden Az Çalıştıranlar (sektör yüzdesi)	30 Kişiden Az Çalıştıranlar (sektör yüzdesi)
Gıda	35.96	42.47
Tekstil	7.61	12.93
Kimya	12.30	19.56
Otomotiv	7.82	11.07

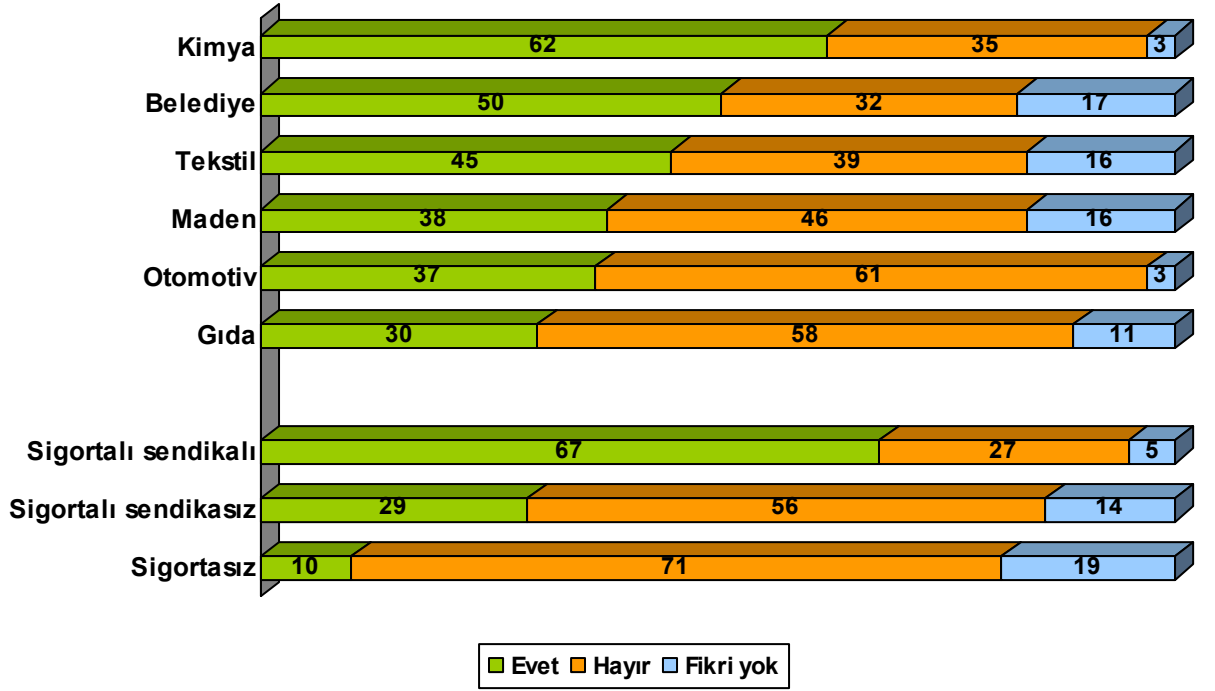
*ücretli istihdamın toplam sektör istihdamına oranı

Kaynak: DİE (2001) *İmalat Sanayi İstatistikleri*, Ankara. (Tablo 1a'nın dipnotunda belirtildiği gibi, yıllık imalat sanayi istatistiklerinin en son yayınlanan 2001 serisi kullanılarak hesaplanmıştır.)

Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımını, çalışanların işteki konumunu ve işletme büyüklüğünü yansıtan bu tablo, yeni bir olguyu tanımlamıyor. Ama eskiden sendikaları çok fazla etkilemeyen bu yapısal özelliklerin, bugün farklı bir anlam

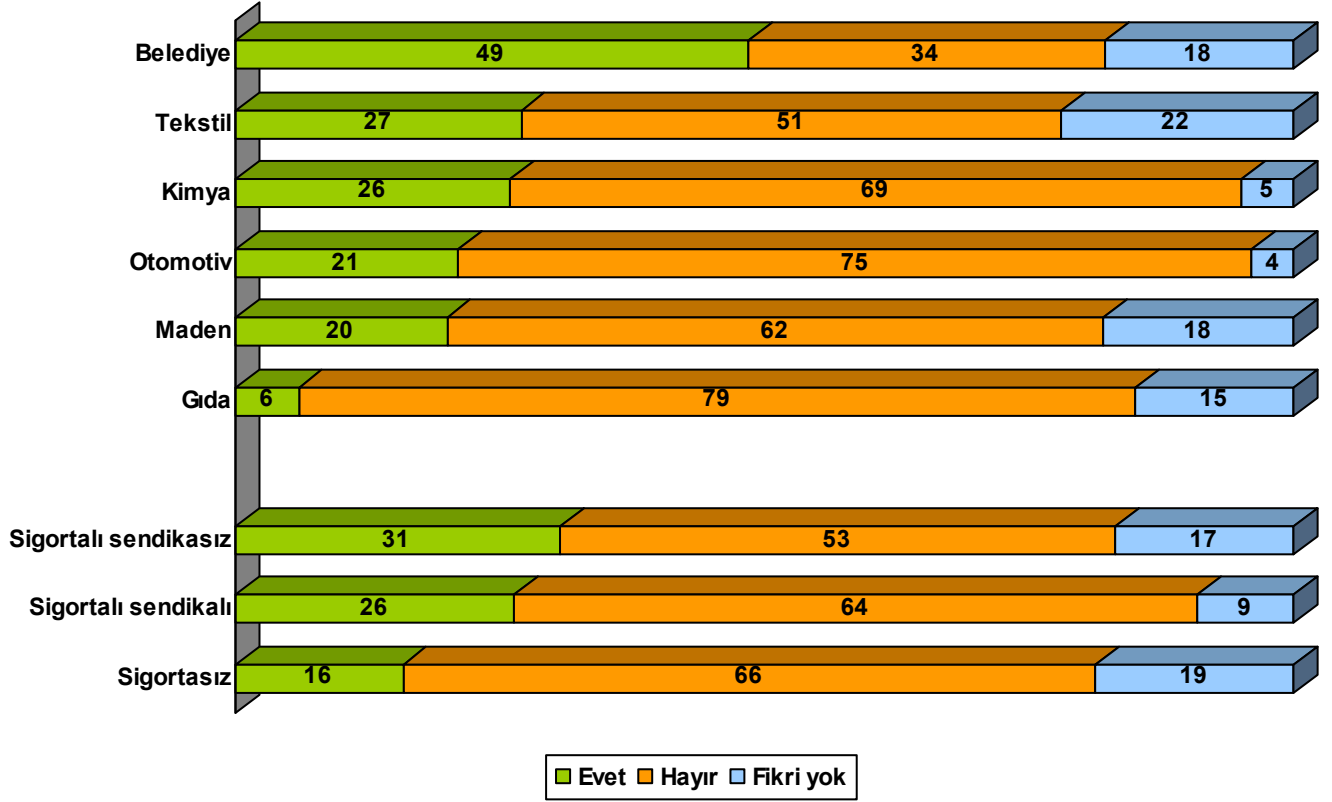
taşımaya başladıklarına tanık oluyoruz. Sendikal hareketin güçlü olduğu 1960'lar ve 1970'lerde, imalat sanayiindeki modern işletmelerin kolay örgütlenebilir çalışanlarıyla, diğer sektörler ve farklı tip işletmelerde farklı statülerle çalışan çoğunluk, birbirlerine pek karışmadan, yan yana yaşayıp giderken, bugün aradaki geçişliliğin arttığı ve ikinci kesimin birinci kesim için ciddi bir tehdit oluşturduğu görülüyor. Tarımdaki çözümlenin hızlanmasıyla, hem hacmi, hem de nitelikleri itibarıyla sanayi ve hizmetlerin absorbe edemediği bir atıl işgücünün ortaya çıkmış olması, bu yeni gelişmenin bir yönü. Ayrıca, dışa kapalı bir ekonominin eksik rekabet ortamında korunabilen örgütlü veya kolay örgütlenebilir işçilerin alanının, rekabet gücünün önem kazandığı dışa açık bir ekonomide eski korunaklılığını kaybedeceği tahmin edilebilir. Fordist üretim yapısından post-Fordist esnek üretim tarzına geçişin getirdiği, siparişe göre üretim, ölçek azalışı, taşeronlaşma, eve iş verme gibi unsurların da, çekirdek işgücünün korunmuş alanının sınırlarını zorlamaları beklenebilir.

Bu geçişin etkilerinin ayrıntılı bir biçimde incelenmesi bizim araştırma alanımızın dışında kalıyor. Bununla birlikte, mesela, sendikaların üye sayısının azalmasında önemli rol oynayan bir unsur olarak taşeronlaşmayla ilgili bazı sonuçlara değinebiliriz. Bu açıdan, anket kapsamındaki sendikalı işçilerin yüzde 67'sinin, çalıştıkları işyerinin daha önce kendi bünyesinde yaptığı bazı işleri şu anda taşeron bir firmaya yaptırdığını söylemeleri ilginç. Daha da ilginç olan, bu oranın sigortalı fakat sendikasız işçilerin durumunda yüzde 29'a, sigortasız, kayıt dışı işçilerin durumunda ise yüzde 10'a kadar düşmesi (bkz. Şekil 7). Taşeron iş verme konusunda sektörel farklılıkların olduğu (oranın kimya sektöründe yüzde 62 olmasına karşın gıda sektöründe yüzde 30'a inmesi) dikkate alınması gereken bir saptamadır.



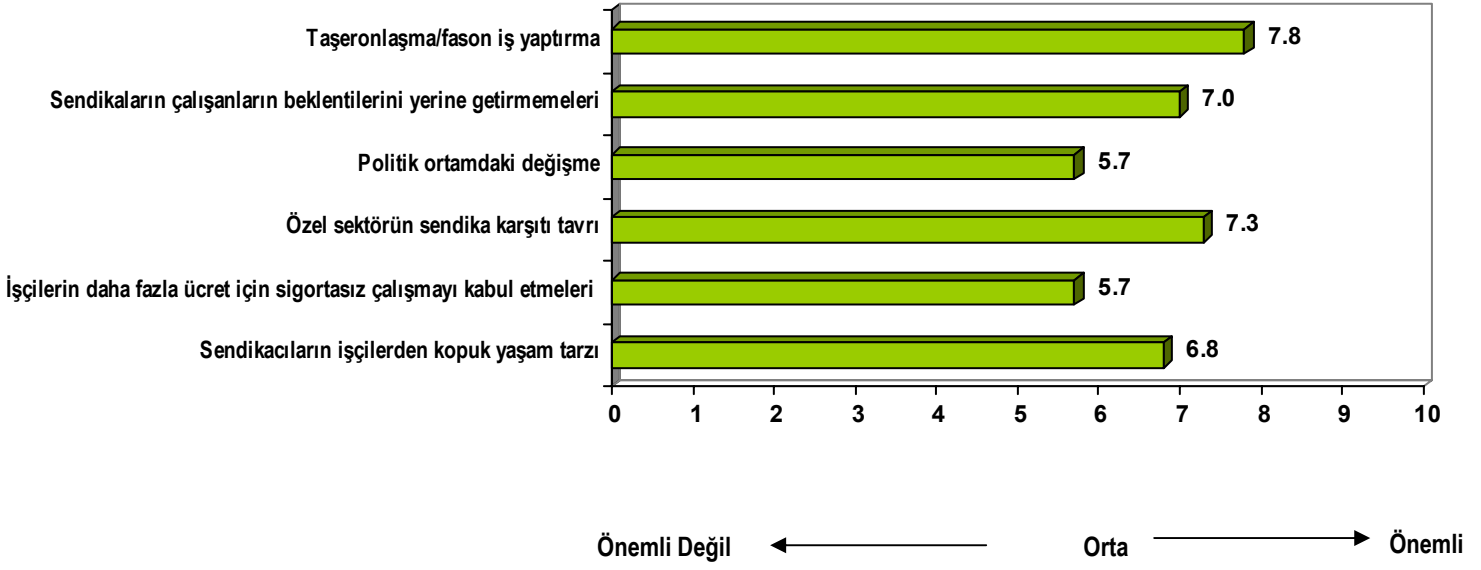
Şekil 7. “İşyeriniz daha önce kendi bünyesinde yaptığı herhangi bir işi şu anda taşeron bir firmaya yaptırıyor mu?” Sorusuna Anket Kapsamındaki İşçilerin Verdikleri Cevapların Yüzdesele Dağılımı

“Çalıştığınız işyeri bir başka kuruluşa taşeron olarak hizmet veriyor mu?” sorusuna verilen cevaplarda ise, olumlu yanıt oranlarının, daha düşük olmakla birlikte, tam tersine döndüğünü görüyoruz: sigortasız işçiler grubunda bu soruya evet yanıt verenler yüzde 31, sendikasız sigortalılarda yüzde 26, sendikalılarda ise yüzde 16 (bkz. Şekil 8). Taşeron hizmet verme konusunda da, taşeron iş verme konusunda olduğu gibi, sektörel farklılıkların bulunduğu gözlemlenmektedir: belediyede oran yüzde 49’u bulmuşken, oran gıda sektöründe yüzde 6’ya düşebilmektedir.



Şekil 8. “Çalıştığımız işyeri bir başka kuruluşa taşeron olarak hizmet veriyor mu?” Sorusuna Anket Kapsamındaki İşçilerin Verdikleri Cevapların Yüzdesel Dağılımı

Bundan, sendikalı işçilerin taşerona iş veren işyerlerinde çalıştıklarını ve bu işlerle ilgili üretimin önemlice bir kısmının kayıt dışı işçiler tarafından gerçekleştirildiği sonucunu çıkarabiliyoruz. Bu bulgu, anket kapsamındaki işçi kitlesinin sendikaların önem kaybetmesinin en önemli nedeni olarak taşeronlaşmayı görmeleriyle (bkz. Şekil 9) birleşince, bugün sendikalı işçilerin dünyasının “öteki”lerden gelen tehditlere kapalı olmadığı sonucuna götürebiliyor.



Şekil 9. Anket Kapsamındaki İşçilere Göre Sendikaların Önem Kaybetmesinin Nedenleri. (0-10 skalasındaki [0, Hiç Önemli Değil – 10, Çok Önemli] cevapların ortalama değerleri)

YASAL MEVZUAT KARŞISINDA SENDİKALAR

Sendika yetkilileri, hem kendileriyle yaptığımız yüz yüze görüşmeler sırasında hem de araştırma sonuçlarının tartışıldığı konferansta en çok mevzuattan kaynaklanan sorunlar üzerinde durdular. Bizim çalışmamıza yöneltilen eleştirilerin bir kısmı da, konunun üzerinde yeterince durmadığımızla ilgiliydi. Gerçekten de, Türkiye’de sendikaların bir mevzuat labirentinde güçlüklerle varlıklarını sürdürmeye çalıştıkları inkar edilemez. Buna başka çalışmalarda da değinildiğini görüyoruz.⁷

Sendika yetkililerinin önemle üzerinde durdukları önemli bir şikayet konusu, “noter şartı”yla iş güvencesi yasasının uygulanış biçimiydi. Üye yaptıkları işçilerin üyeliklerinin notere tescil ettirilmesi gereğini yerine getirmek için geçen zaman zarfında işverenin durumu haber alıp sendikaya üye olmayı kabul eden işçiyi işten çıkarması, çok rastlanan bir durum olarak gündeme geldi. Ayrıca noter işleminin paralı bir işlem olması ve sendikanın üye sayısını arttırmak için bu masrafı üstlenmesi de bir sorun olarak dile getirildi. Bu konudan en çok şikayetçi olanlar DİSK’e bağlı

sendikaları. Konfederasyon başkanının da ifade ettiği gibi, 1980'den 1992'ye kadar kapalı kalan DİSK, faaliyetlerine yeniden başladığı zaman bütün üyelerini noterden geçirmek durumunda kalmış ve bu nedenle eski üyeleri için 1983 yılında 2821 sayılı yasayla yürürlüğe giren noter şartını yerine getirmek zorunda kalmamış olan öteki konfederasyonlara göre dezavantajlı bir duruma düşmüştü.

Doğal olarak, noter şartının yarattığı en önemli sorun, işçinin sendika üyeliği nedeniyle işini kaybetmesi tehlikesini arttırıcı etkisidir. Normal olarak, bu sorunun, en azından 30 kişiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, iş güvencesi yasasıyla çözülmüş olması gerekiyor. Ama durumun hiç de böyle olmadığı, araştırma süresince dinlediğimiz pek çok anektodla vurgulandı. Mahkemeye intikal eden sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarma davalarının, yasal olarak belirlenmiş bir süre içinde sonuçlanmaları gerektiği halde çok uzun sürdükleri, bu arada işçinin ya işverenle anlaşıp kıdem tazminatını alarak ayrılmaya razı olduğu ve/veya başka iş bulduğu, işe iadeyle sonuçlanan davalarda da, genellikle, işverenin işçiyi yeniden işe almak yerine tazminatını verip çıkardığı, pek çok sendika yetkilisi tarafından defalarca anlatıldı. Bazı sendika yetkilileri bize, davasını kazanıp işine dönmüş işçi bulmanın çok zor olduğunu, işverenin en iyi durumda işçiyi dört ay tazminat verip gönderdiğini söylediler. Bunlardan birinin ifadesiyle: “İş güvencesi var mı, var. Ama kağıt üzerinde, boş bir güvence çünkü hiç bir yaptırım gücü içermiyor”. Aynı nokta, görüştüğümüz bir sendika avukatı tarafından da vurgulandı.

İş güvencesi yasasının 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerine uygulanmaması ise, zaten örgütlenmenin önünde çeşitli engellerin olduğu bir durumda, sendikacılığı iyice zorlaştırır nitelikte. Daha önce değindiğimiz gibi, imalat sanayiinde istihdamın azımsanmayacak kadar önemli bir kısmını sağlayan küçük işletmelerin iş güvencesi yasası kapsamında olmaması kendi içinde önemli bir sorun oluşturuyor. Ayrıca, bu durumun taşeronlaşmanın sonuçlarını yakından etkileyen bir yanı olduğunu görebiliyoruz. Pek çok işyerinde, aynı çatı altında aynı tür faaliyette bulunan birden fazla şirket bulunması ve bu şirketlerin bir kısmının iş güvencesi yasası kapsamında olmayan küçük işletmelerden oluşması, çok sık rastlanılan bir durum oluşturuyor. Adana'da araştırmamızla ilgili olarak görüştüğümüz bir sendika yetkilisi, bize, “şehirdeki pek çok büyük işyerinde çalışan toplam işçi sayısını 29'a bölerseniz, o işyerinde kaç farklı şirket olduğunu bulursunuz” dedi. Buna bağlı olarak, sadece

çalışma hayatının bütününe bakıldığında değil, tek tek işyerlerinde de yukarıda değindiğimiz parçalı yapının ortaya çıktığını ve iş güvencesine sahip küçük bir sendikalı işçi grubunun yanı sıra sendikasız, hatta bazen sigortasız, daha geniş bir kitlenin çalıştığı ve sendikalı kesim için sürekli bir tehdit oluşturduğu görülüyor.

Bu bağlamda ortaya çıkan sonuçlardan biri, iş yerinde toplu sözleşme süreci içinde, sendikaların gayretiyle sağlanan avantajların, kağıt üzerinde farklı bir işyerinin işçisi olarak görünenlere uygulanamayışı. Bu noktada işçi-işveren ilişkilerinin iyice gerginleştiğini, zaman zaman konunun mahkemeye intikal ettiğini ve sonucun büyük ölçüde yargıçların anlayış ve tavırlarına bağlı olduğu görülüyor. Aynı işyerinde farklı şirket uygulamasıyla gündeme gelen “hile-i şeriye”nin sadece kağıt üzerindeki meşru görünümüne mi bakılacağı yoksa varolan yasanın kötüye kullanılması olarak mı yorumlanacağı konusu, sadece yasal çerçevenin niteliğine bağlı değil. Bununla ilgili olarak, bizim araştırmamızın sürdüğü günlerde Petrol-İş Adana şubesinin bu konuyla ilgili olarak açtığı bir davanın dosyasının ikiye bölündüğü, davalardan birinin yerel mahkemede kazanılıp Yargıtay’da kaybedildiği konuşuluyordu. Söz konusu Yargıtay kararının, ikinci davayla ilgili yerel mahkeme kararını da olumsuz etkileyeceği konusunda ciddi endişeler vardı. Bu endişelerin yersiz olmadığı sendikanın ikinci davayı kaybetmesiyle açığa çıkmıştır.

Yasal mevzuatın sendikal hareketin gelişmesini engelleyen en önemli unsurlarından biri de, barajlarla ilgili. Şu anda yürürlükte olan yasaya göre, bir sendikanın toplu sözleşme yetkisi alabilmesi için bulunduğu işkolundaki işçilerin yüzde 10’unu, işyerindekilerin yüzde 50’sini üye yapmış olması şartı, sendikacılığı fevkalade zorlaştıran bir şart olarak sık sık gündeme geldi. İşverenle onun işyerinde istemediği sendika arasındaki yetki davalarının çok uzun sürmesi de, önemli bir şikayet konusu olarak ortaya çıktı. Bir konfederasyon başkanından, yedi yıl süren yetki davaları olduğunu duyduk.

Ama barajlar konusunda bütün konfederasyonların ortak bir yaklaşıma sahip olmadıkları, Türk-İş konfederasyon merkezinin her iki barajın birden kalkmasıyla, mesela “etnik” sendikacılığın önem kazandığı kaotik bir yapının ortaya çıkmasından duyduğu endişeleri dile getirdiği görülebiliyor. Bu bağlamda konfederasyon, yüzde 3 veya yüzde 5 düzeyinde bir işkolu barajıyla, yüzde 30’a kadar çekilmiş bir işyeri

barajı önerileri dile getiriyor.⁸ Bu yaklaşım farkının, en büyük konfederasyonun avantajlı konumunu kaybetme korkusu temelinde anlaşılabilir bir şey olduğu düşünülebilir.

TÜRKİYE’NİN SİYASİ VE İDEOLOJİK ORTAMINDA SENDİKALAR

Sendika yetkililerinin mevzuatla ilgili şikayetlerinin, sadece bir yasal çerçeve sorununu yansıtmadıklarını düşünüyoruz. Hem işsizliğin sendikal hareket üzerindeki etkisinin, hem de yasal mevzuatın niteliği ve uygulanış biçiminin gerisinde, siyasi ve ideolojik ortamın özelliklerini bulmak mümkün. Bu ortamla ilgili tartışmalarda, Türkiye’deki pek çok tartışmada olduğu gibi, “12 Eylül” belirgin bir dönem noktası olarak ortaya çıktı. Bu tarihe bir noktada şöyle veya böyle bir atıf yapılmayan bir tek grup tartışması veya yüz yüze görüşme yapmadık. Bununla ilgili olarak bize gayet çarpıcı gelen olgulardan biri, 1980’de daha doğmamış olabilecek yaşta bazı işçilerin, “12 Eylül öncesi sendikacılık bugün imkânsız tabii” ya da tam tersine “bugün tam da 12 Eylül öncesi sendikacılığı lazım” tarzında fikirler beyan edip bunları geliştirmeleriydi. 12 Eylül darbesinin gölgesi çalışma hayatının üzerinde asılı duruyordu, herkes de bunun farkındaydı. Doğal olarak darbenin etkisini en çok dile getirenler, konfederasyonları 12 yıl boyunca faaliyetten men edilmiş, 1992’de yeniden faaliyete başlama hakkını elde ettikten sonra da yetkiyi tek tek bütün işçilerini noterden geçirerek almış olan DİSK yetkilileri ve onların üyeleriydi.

12 Eylül’ün etkisi, 1980’li yılların sonuna kadar, yoğun bir baskı ortamında, devamlı düşen ücretlerle kendini gösterdi. 1988’de, kapatılan partilerin siyasi hayata dönmeleri ve siyasetin normalleşmeye başlamasıyla, ücretler üzerindeki baskı hafiflemeye başladı. Ama askeri darbeyi izleyen düzenlemelerle yürürlüğe giren mevzuat etkili olmaya devam etti. Bu kısıtlayıcı mevzuatın en çarpıcı örneklerinden biri, “ulusal güvenlik açısından sakıncalı” olan grevlerin, genellikle bu konuda MGK’ndan görüş alan Bakanlar Kurulu’nun kararıyla ertelenmesine imkân tanıyan meşhur 54. maddedir. Bu maddenin, çeşitli sektörlerde ulusal güvenlikle pek de ilgisi olmayan, ama ülkenin üretimi ve ihracatını olumsuz etkileyeceği düşünülen pek çok grevin ertelenmesini sağladığı, bu şekilde de sendikaların direniş imkânını ve işveren karşısındaki pazarlık gücünü ciddi bir biçimde etkilediği biliniyor. 2003 sonunda

Türk-İş'e bağlı Kristal-İş sendikasının aldığı grev kararıyla ilgili gelişmelerin, hem bu maddenin uygulanması, hem de sendikal hareketin toplumdaki yeri ile ilgili bir dönüm noktasına gelindiğine işaret ettikleri düşünülebilir.

Söz konusu Kristal-İş grevinin en çok üzerinde durulan potansiyel etkisi, ihracata yönelik üretim yapan otomotiv sektörünün araba camı ihtiyacının karşılanamaz hale gelmesiydi. Bakanlar Kurulu ülke ihracatı üzerindeki olumsuz etkilerini göz önüne alarak, ulusal güvenliğe aykırılık gerekçesiyle grevi erteledi. Ama bu defa erteleme kararı yönünde MGK bir görüş bildirmemişti. Bu olayla ilgili olarak, gazete köşeleri ve televizyon programlarında dile getirdikleri liberal ekonomi yanlısı görüşleriyle tanınan bazı iktisatçılar, aynı köşeler ve televizyon programlarında grevin neden ülke çıkarlarına aykırı olduğu uzun uzun anlattılar.⁹ Bunlardan bir tanesi, grev hakkının zaten artık çoğu Avrupa ülkesinde de tanınmadığını belirten bir yazı bile kaleme aldı.¹⁰ Bu durumda, doğal olarak, bu görüşlerin siyasi liberalizmle ne ölçüde bağdaştıkları konusunu gündeme getirenler de oldu.¹¹ Tartışmanın tamamı, artık sendikal hareketle sendika karşıtı tarafların mücadelesinde ideolojinin saf baskı yöntemlerinden daha önemli bir rol oynayacağını gösteriyordu.¹²

Bu ideolojik mücadele içinde, tartışmasız kabul gören bazı görüşler kolayca sendikalara karşı kullanılabilirdi. Bunlardan biri, ülkenin özelleştirme, sosyal güvenlik reformu ve ihracat artışlarıyla özdeşleştirilen ekonomik çıkarlarıyla ilgiliydi. Bu bağlamda, sendikaların özelleştirme sürecinin veya sosyal güvenlik reformunun niteliğine yönelttikleri her eleştiride, onların mutlaka gerekli bu reformlara karşı çıkarak devlet bütçesinde KİT'lerin ve Sosyal Sigorta Kurumu açıklarının oluşturduğu "kara deliklere" çare bulunmasını engelledikleri öne sürülüyordu. Kristal-İş grevi tartışması örneğinde olduğu gibi, sendikaların "gerçekçi olmayan" ücret taleplerinin veya grevlerin oluşturduğu üretimi sektöre uğratma tehlikesinin, ihracatı engelleyebileceği ihtimali, tek başına, sendika karşıtı bir kamu oyu yaratmaya yeterli gibi görünüyordu. İhracat artışlarına verilen önem, Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) baş tacı edildiği bir ortamda yer alıyor, bu işletmelerdeki kayıt dışı işçi çalıştırma eğilimleri, iş yasası ihlalleri ve çalışma koşullarının zaman zaman sergilediği çağ dışı görünüm ise, pek tartışma konusu olmuyordu.

Genel olarak, sendika karşıtı görüşlerin ciddi araştırmalarla desteklenmesi söz konusu olmuyor, mesela özelleştirmenin işçiler üzerindeki etkisi tartışılmıyordu. Halbuki özelleştirilen işyerlerindeki işçilerin durumu üzerine kapsamlı araştırma sayısı kısıtlı olmakla birlikte, özelleştirme sonrasında çalışma hayatını sürdüren işçilerin neredeyse tamamının sendikasız, önemli bir kısmının da sosyal güvenceden tamamen yoksun koşullarda bulduklarına dair çalışmalar var.¹³

Özelleştirmeden en çok etkilenen sektörlerden bir olan madende, sonuç sadece sendikasızlaşma ve ücret düşüşleri değil, ciddi hayati tehlikelerin ortaya çıkışıydı. Bizim Mengen ve Zonguldak'ta yaptığımız görüşmeler, özel sektör madenciliğinde sendikacılık yapmaya çalışan DİSK'e bağlı Dev.Maden-Sen'in sektördeki korkunç çalışma koşulları ve hak ihlalleriyle ilgili bulgularını doğrular nitelikteydi.¹⁴ Nitekim, 21 Nisan 2005'te Kütahya'da yaşanan maden göçüğü faciasının basına yansıyan arka planı, Dev.Maden-Sen raporunu ve bizim araştırma bulgularımızı destekleyerek, gerekli denetim düzenini kurmadan yapılan özelleştirmelerin ne anlama gelebileceğini gözler önüne serdi. Faciayla ilgili ayrıntılar arasında insana belki de en dayanılmaz gelen, maden işçilerinin ve ailelerin çalışma koşullarının ne derece güvensiz olduğunu çok iyi bilmeleriydi. Bunu bile bile, doğup büyüdüğü yerde başka bir iş imkânı olmadığından ve bildikleri tek iş madencilik olduğundan başka yerde iş bulabileceklerini düşünmedikleri için, işçiler hayatlarını tehlikeye atmayı göze alarak her gün madene iniyor, yakınları da buna razı oluyorlardı.¹⁵

Bunun yanı sıra, kamu sektöründe bazı hizmetlerin sözleşmeyle özel işletmelere devri, belediye hizmetlerinin durumunda olduğu gibi, toplu sözleşme koşullarından ve diğer sendikal haklardan yararlanan küçük bir çekirdek işçi grubunun yanında, bazen hiçbir güvenceye sahip olmadan sigortasız çalıştırılan geniş bir işçi grubunun ortaya çıkmasına yol açtı. Sendikaların rahatça faaliyet gösterdikleri alan sadece siyasi baskılarla değil, istihdamın yapısındaki değişmelerle de daralmıştı.

Bu daralma içinde, sendika karşıtı görüşlere güç kazandıran bir başka olgu ortaya çıkmış, sendikalı işçilerin koşullarıyla çalışanların çoğunluğunu oluşturan kesimin koşulları arasında gerçek bir uçurum oluşmuştu. Sendikaların mutlu azınlığı bir temsil etmekten başka işlevleri olmadığı, bu temsil işlevini yerine getirme kaygısının da, genellikle, yöneticilerin kendi konumlarını ve o konumdan kaynaklanan ayrıcalıkları

koruma kaygısının gerisinde kaldığı fikrini savunanların, bu fikre epeyce ampirik destek bulabilmelerinin, kamu oyunun sendikalara duyduğu sempatiyi iyice sınırlı hale getirdiğini söyleyebiliriz.

Araştırmamızın önemli bulgularından biri bu konuyla ilgili.

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRI DÜNYALAR

Araştırma kapsamındaki, sendikalı, sendikasız ama sigortalı ve sigortasız işçi grupları arasında çok büyük farklar olduğu, üretimde benzer işler yapan, ama üç ayrı dünyada yaşadıkları söylenebilecek derecede farklı iş ve hayat koşullarına sahip bir işçi kitlesinin varlığı, çalışmamızın en önemli sonuçlarından biri. Ortalama aylık net ücret düzeyiyle ilgili soruya verilen cevaplar, sendikalı işçiler için 904 YTL'den, sigortalı sendikasızlar için 450 YTL, sigortasızlar için 407 YTL'ye kadar değişiyor (bkz. Tablo 7). Fazla mesailer dahil, ortalama haftalık çalışma saatleri ise, sendikalılar için 49'dan, sigortalı sendikasızlar için 55, sigortasızlar için 59 saate kadar ulaşıyor (bkz. Tablo 8).

Tablo 7. Anket Kapsamındaki İşçilerin Ortalama Aylık Ücretlerinin Dağılımı*

	Ortalama	En Düşük	En Yüksek
Tekstil	472,46 YTL	240 YTL	2.300 YTL
Otomotiv	640,12 YTL	200 YTL	2.000 YTL
Kimya	690,05 YTL	213 YTL	3.500 YTL
Gıda	642,26 YTL	200 YTL	2.000 YTL
Maden	934,04 YTL	300 YTL	2.000 YTL
Belediye	623,80 YTL	100 YTL	2.000 YTL
Sigortalı sendikalı	904,31 YTL	300 YTL	3.500 YTL
Sigortalı sendikasız	450 YTL	200 YTL	2.300 YTL
Sigortasız	407,21 YTL	100 YTL	1.000 YTL
TOPLAM	665,74 YTL	100 YTL	3.500 YTL

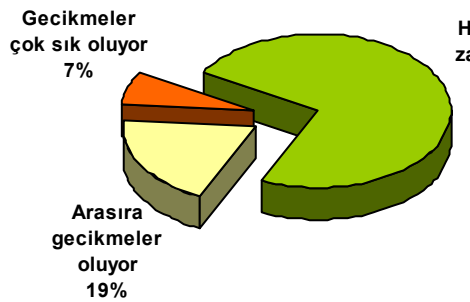
*Yıllık ikramiye ve aynî yardımlar dahil (rakamlar anket çalışmasının yapıldığı 2004 yılına aittir)

Tablo 8. Anket Kapsamındaki İşçilerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri*

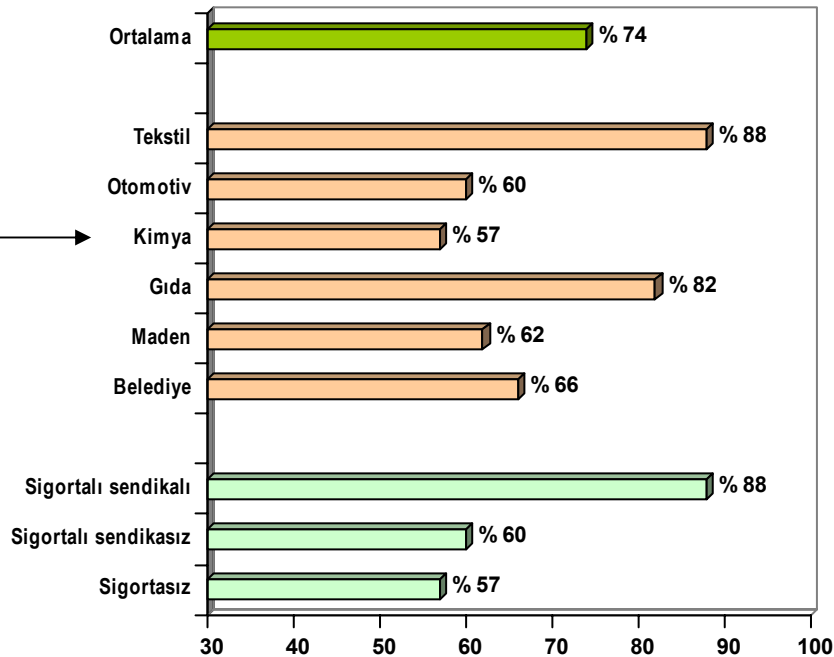
	Ortalama
Tekstil	57
Otomotiv	54
Kimya	51
Gıda	56
Maden	48
Belediye	51
Sigortalı sendikalı	49
Sigortalı sendikasız	55
Sigortasız	59
TOPLAM	53

*Fazla mesai dahil

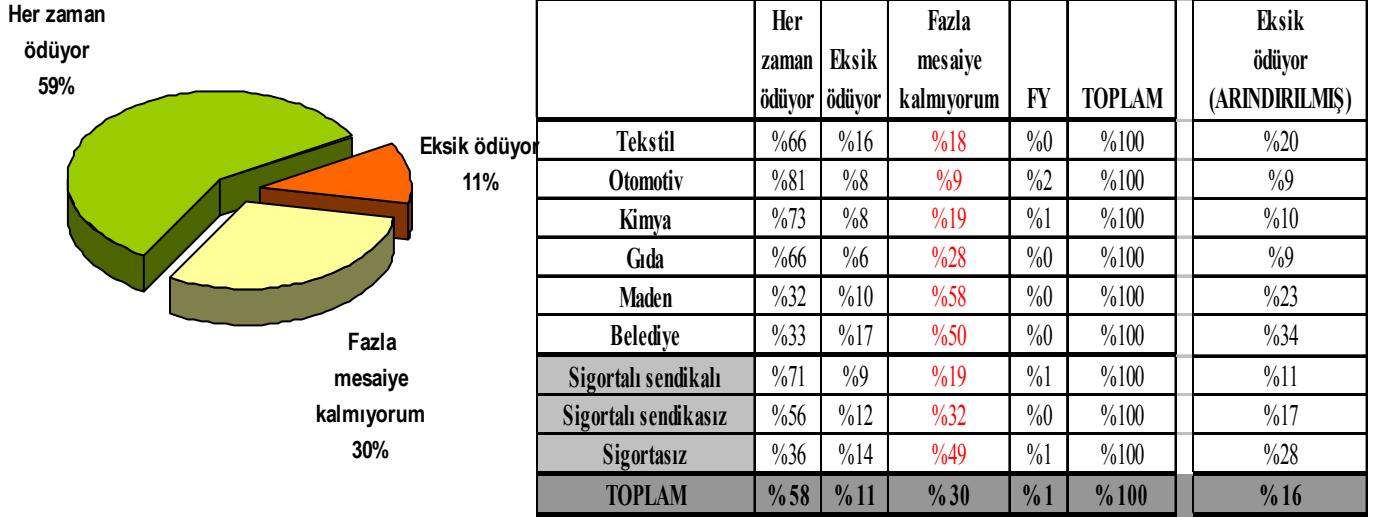
Ekonomik kriz dönemlerinde çok yoğun olarak yaşadığı belirtilen, hâlâ da bir ölçüde sürdüğü görülebilen “ücretlerin zamanında ödenmemesi” sorununun da, üç farklı kategorideki işçileri farklı biçimde etkilediği anlaşılıyor. İşçilerin yüzde 74’ü ücretlerinin zamanında ödendiğini söylüyorlar. Bu oran sendikalıların durumunda yüzde 88, sigortalı sendikasız kesimin durumunda yüzde 60’a, sigortasızların durumunda ise yüzde 57’e düşüyor. Yani sigortasız işçilerin neredeyse yarısı, zaten düşük olan ücretlerini zamanında almamak gibi bir sorunla karşılaşabiliyorlar (bkz. Şekil 10).



Şekil 10. “Ücretiniz zamanında ödeniyor mu?” Sorusuna “Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

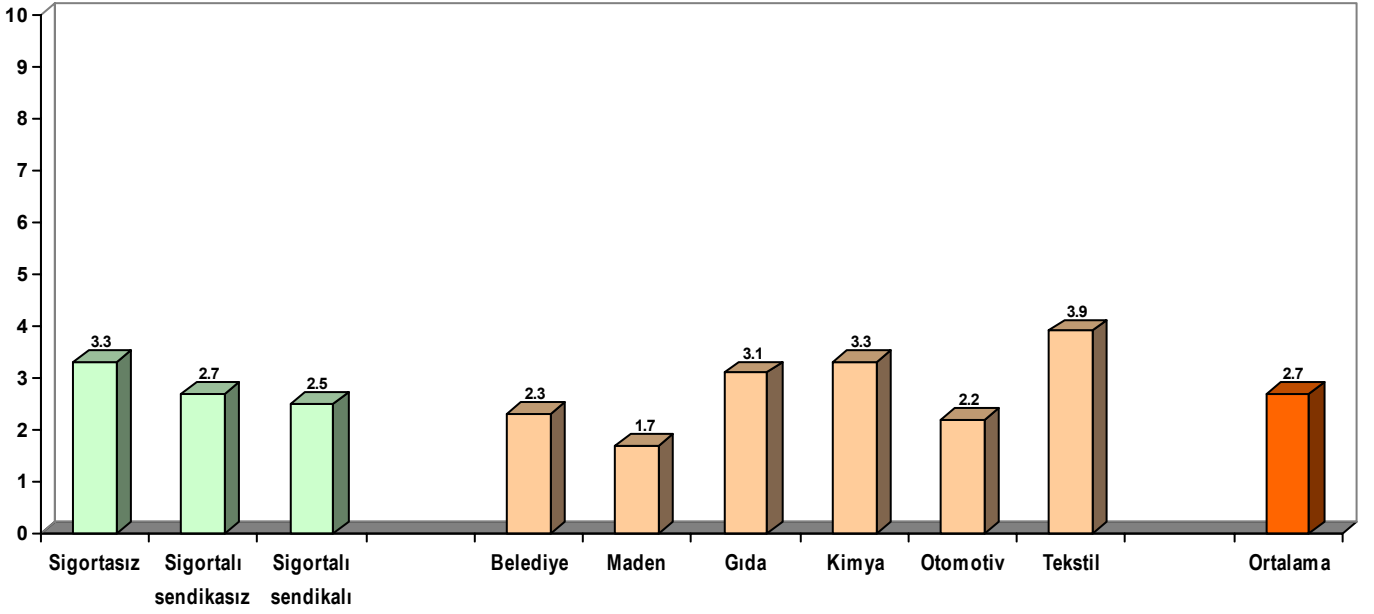


Bu oranların, fazla mesai ücretlerinin eksik ödenmesi konusunda, aynı sırayı izlediklerini ama daha da düşüklerini (yüzde 11, yüzde 17 ve yüzde 28) görüyoruz (bkz. Şekil 11).

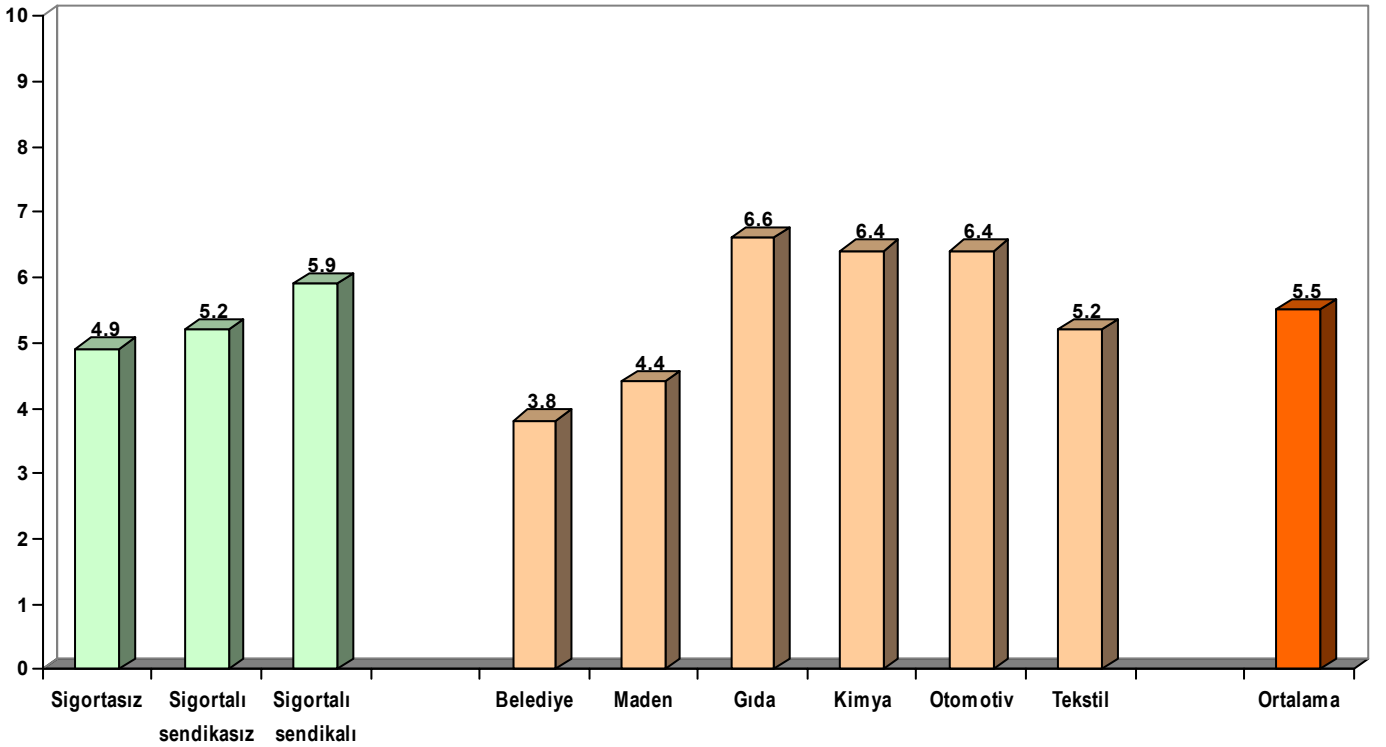


Şekil 11. “Fazla mesai ücretleri zamanında ve tam ödeniyor mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı (Son sütun fazla mesai ye kalanlar içerisinde eksik ödeme alanların oranını göstermektedir)

Fazla mesai ücretini zamanında almamak, özellikle sigortasız işçiler için, olağan bir duruma benziyor. Buna karşılık, sözle hakaret tarzı kötü muamele çok yaygın bir olgu gibi görünmüyor. Ama, sigortasız işçiler, sigortalı sendikasız ve sendikalılara, sigortalı sendikasızlar da sendikalılara göre, kötü muamelenin biraz daha yaygın olduğunu düşünüyorlar (bkz. Şekil 12). İşyeri koşullarının sağlıklılığı konusunda da, sigortasızlar öteki gruplara nazaran daha kötümser görünüyorlar (bkz. Şekil 13).

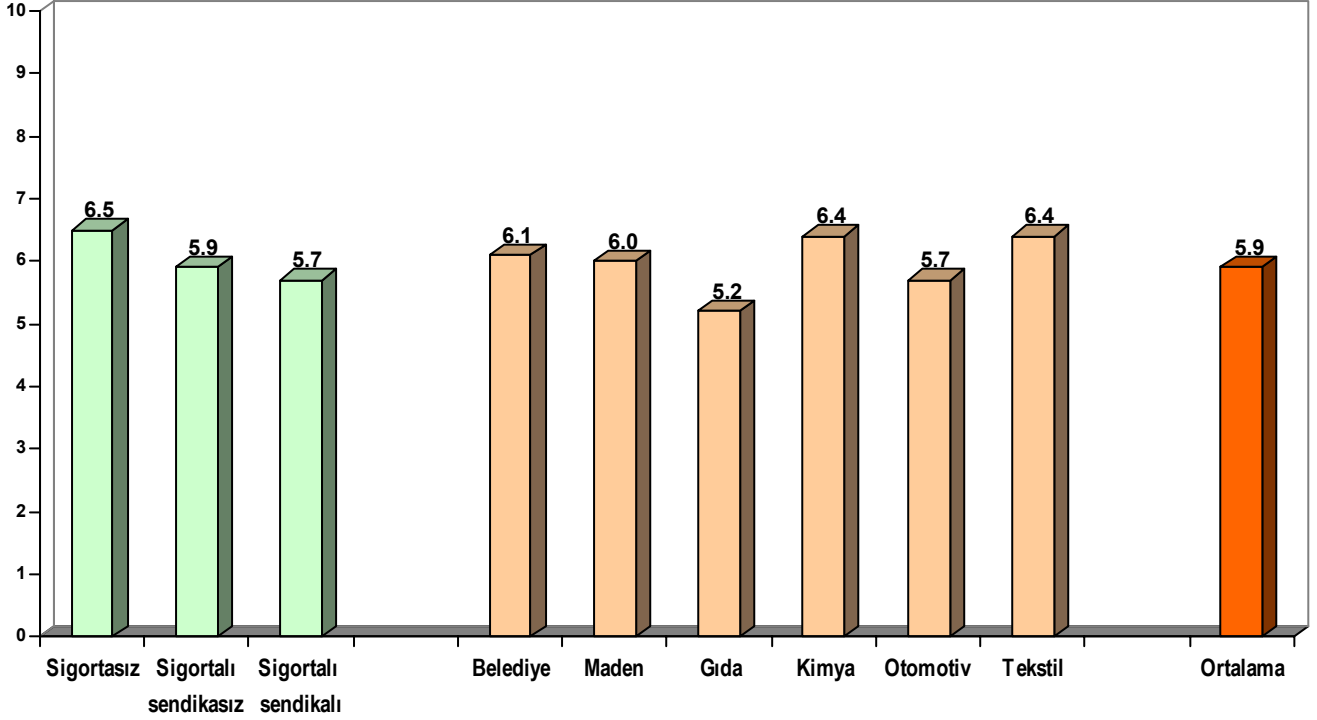


Şekil 12. “İşyerinizde Çalışanlara Karşı Kötü Muamele Yaygın mı?” (0-10 skalasındaki [0, Hiç Yok – 10, Çok Yaygın] cevapların ortalama değerleri)



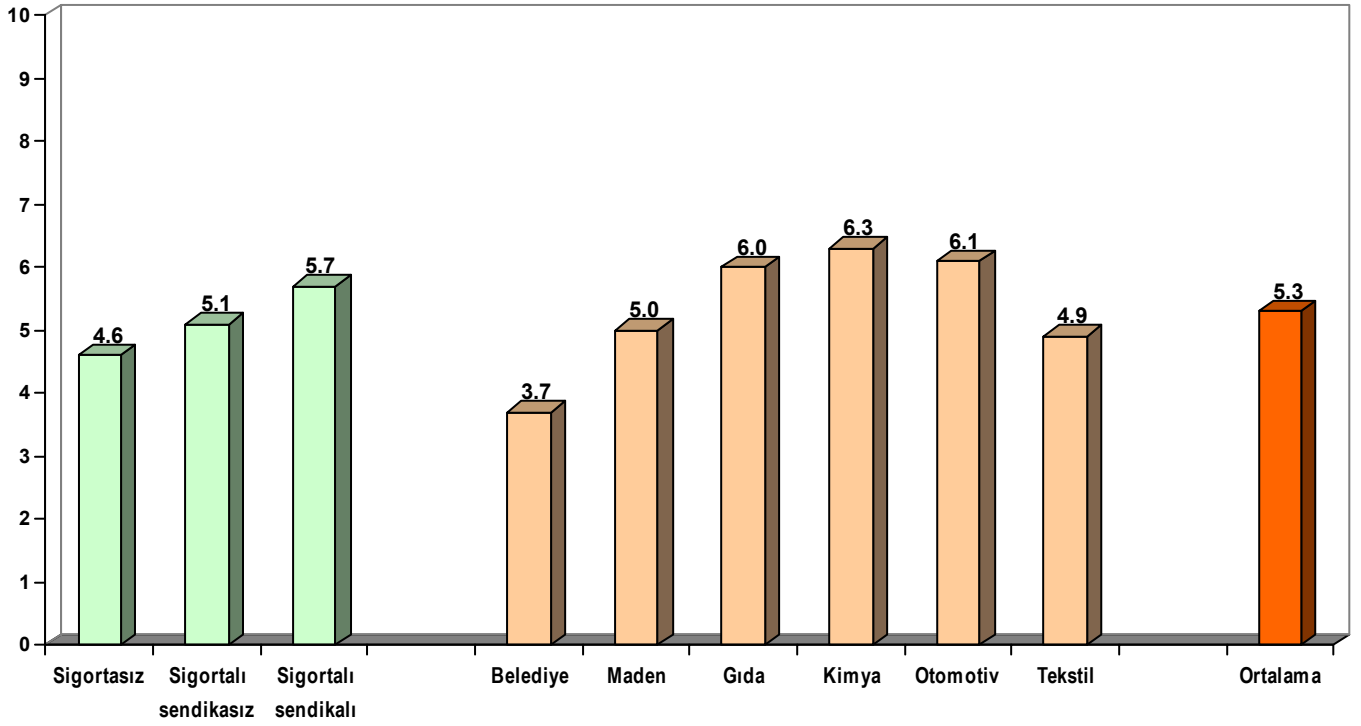
Şekil 13. “Çalışma Koşullarınız Ne Derece Güvenli/Sağlıklı?” (0-10 skalasındaki [0, Hiç Sağlıklı Değil – 10, Çok Sağlıklı] cevapların ortalama değerleri)

Daha önce değindiğimiz gibi, işsizlik korkusu, sendikalı, sendikasız ama sigortalı ve sigortasız işçi gruplarının tamamını etkileyen bir korku gibi görünüyor. Ama, bu konudaki endişeleri en güçlü olan grup sigortasızlar; en az endişeli olanlar ise, sendikalı kesim (bkz. Şekil 14).

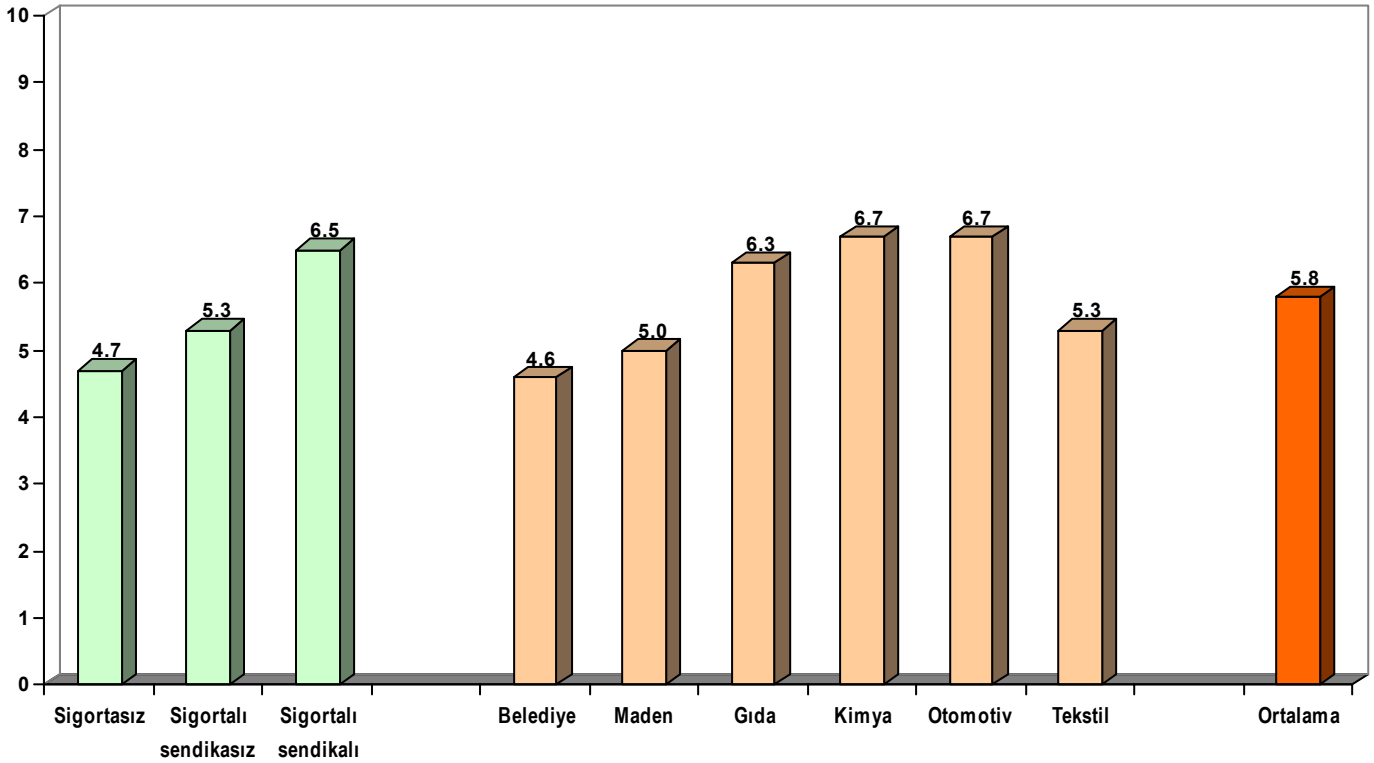


Şekil 14. “İşsiz Kalmak Konusunda Ne Derece Endişelisiniz?” (0-10 skalasındaki [0, Hiç Endişeli Değilim – 10, Çok Endişeliyim] cevapların ortalama değerleri)

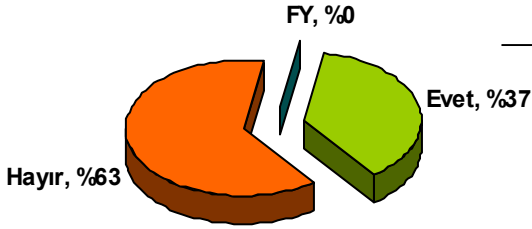
“Hayatınızdan ve işinizden ne derece memnunsunuz?” (bkz. Şekil 15 ve 16) tarzında sorulara, “son altı ay içinde hiç kitap okudunuz mu?” (Şekil 17) veya “son iki yıl içinde tatilinizi doğduğunuz köy, kasaba veya akrabalarınızın bulunduğu bölgeler dışında geçirme olanağımız oldu mu?” (Şekil 18) türünden sorulara verilen cevaplarda da, oranlar hep aynı şekilde, üç grubun sıralamasının hiç değişmediği bir biçimde ortaya çıkıyor. Yani, bu üç grup işçi arasındaki farklılıklar sadece çalışma hayatındaki eşitsiz konuma değil, hayata ve hayata bakışının geneline yansıyor.



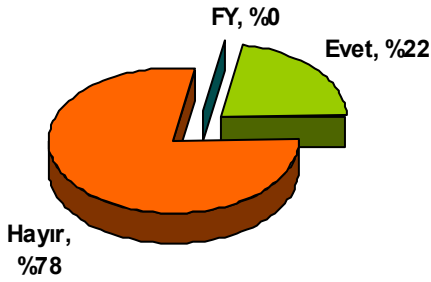
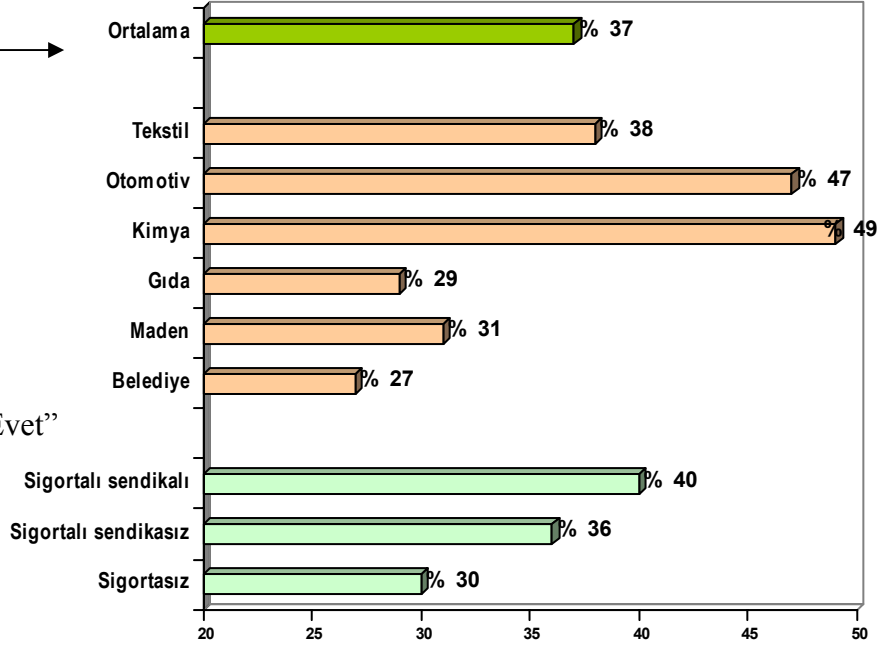
Şekil 15. “Hayatınızdan Ne Kadar Memnunsunuz?” (0-10 skalasındaki [0, Hiç Memnun Değilim – 10, Çok Memnunum] cevapların ortalama değerleri)



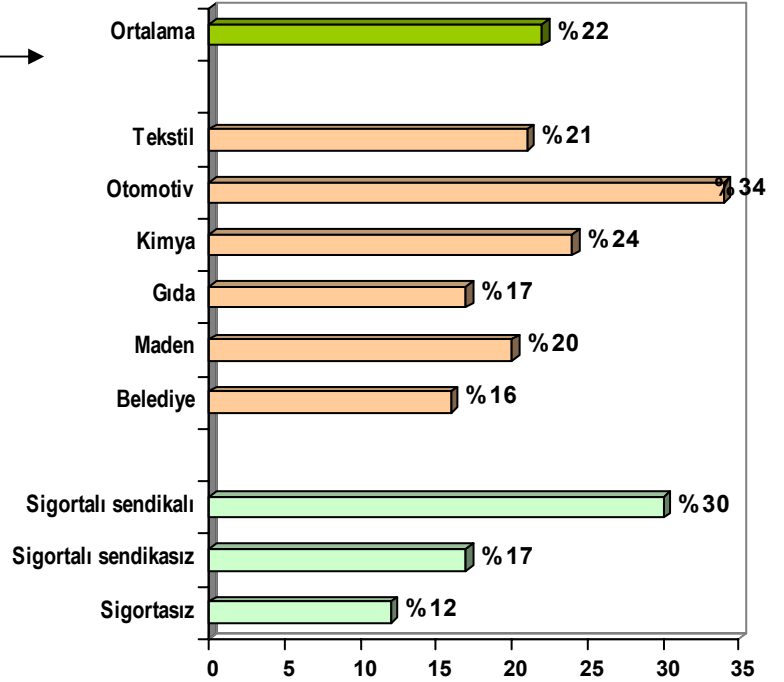
Şekil 16. “İşinizden Ne Kadar Memnunsunuz?” (0-10 skalasındaki [0, Hiç Memnun Değilim – 10, Çok Memnunum] cevapların ortalama değerleri)



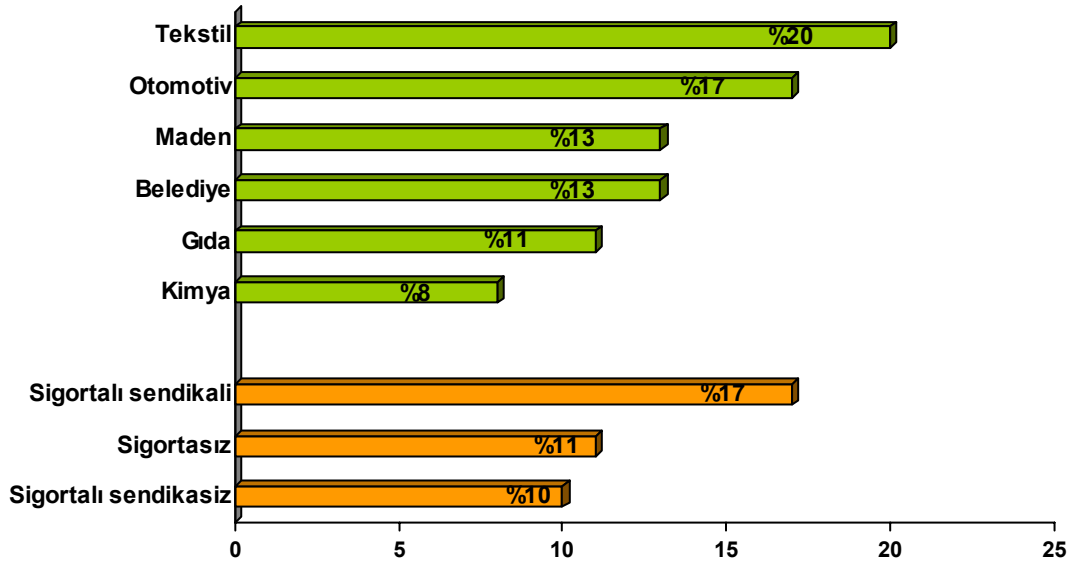
Şekil 17. “Son altı ay içinde hiç kitap okudunuz mu?” Sorusuna “Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı



Şekil 18. “Son iki yıl içerisinde tatil yaptınız mı?” Sorusuna “Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı



Anketin işçilerin aile içi dayanışma ağlarından ne ölçüde yararlandıklarıyla ilgili bir sorusuna verilen cevaplar, söz konusu eşitsizliklerin bu alanda bile ortaya çıktıklarını gösteriyor. “Köyden yiyecek, giyecek, yakacak gibi aynî ve/veya nakdî yardım alıyor musunuz?” sorusuna, sendikalı işçilerin yüzde 17’si olumlu cevap verirken, bu oran sendikasızsız sigortalı ve sigortasız işçilerde, sırasıyla, yüzde 11 ve yüzde 10’a düşüyor (Şekil 19).



Şekil 19. Anket Kapsamındaki İşçiler Arasında Köyden Aynı/Nakdi Yardım Alanların Oranı ve Dağılımı

SENDİKALAR VE İŞÇİLER

Sendikaların bu üç farklı işçi kesimini içeren bir strateji geliştirmek için ciddi bir uğraş verdiklerini söylemek pek mümkün görünmüyor. Medyanın sendika yolsuzlukları etrafında yaratmaya çalıştığı sansasyonel havanın bütün iticiliğine rağmen, ortada sendikal hareketin kendisinden kaynaklanan bazı sorunlar olmadığı söylenemez. Her şeyden önce, sendikaların gayet gerçek bir yok olma tehlikesiyle karşı karşıya olduklarını ve bu tehlikeye karşı verilen mücadelede kendi varlıklarını sürdürme gayretinin bütün diğer sendikal amaçlardan daha önemli hale geldiğini kabul etmek durumundayız. Söz konusu tehlikenin kaynağında, kuşkusuz, içinde taşeronlaşmanın da bulunduğu yapısal unsurlar önemli bir rol oynuyor. Başka bir önemli unsur da, sendikaların mevzuattan kaynaklanan sıkışmışlıkları.

İşyeri ve işkolu barajlarının sendikaları gerçekten zor bir durumda bıraktıkları açık. Söz konusu zorluk, sadece barajı geçip var olmak veya barajın altında kalıp yok olmak şeklinde tezahür eden bir zorluk değil. Sendikaların pek çoğu, barajı geçmelerine yetecek gerçek üye sayısına sahip değiller ve bu, devlet yetkilileri ve işverenler dahil, herkes tarafından biliniyor. Sendika yetkililerinin kendileri de, artık, bu durumu saklamaya çalışmıyorlar. Yani ortada herkesin bildiği, istenilirse sendikalara karşı kullanılacak, yasal olmayan bir durum var. Ama, işveren ve en sendika karşıtı siyasi yetkililer dahil, kimse bunu sendikaları ortadan kaldırmak için

kullanmak niyetinde değil. Herkes, sendikasız bir iş hayatının ve böyle bir toplumun dışardan hiç de hoş görünmeyeceğinin farkında. Dolayısıyla, sendikaları yok etmek yerine onların varlığına razı olmak seçiliyor. Ama bu seçim yapılırken, doğal olarak, sendikaların bazı seçim olanakları ellerinden alınmış olunuyor. Maalesef sendikaların elinden alınan bu olanaklar arasında, çalışanların tamamına yönelik gerçek bir temsil gayreti sarfetmeyi seçmek de var.

Bu durumda, sendikaların bir kısmı, yetki aldıkları işyerlerinde belirli bir sendikalı işçi grubuyla yetinmeyi, diğerlerine karışmamayı kabul etmiş oluyorlar. Araştırmamızın başlarında gerçekleştirdiğimiz grup çalışmalarından birinde, “neden ve nasıl sendikalı oldunuz?” diye sorduğumuz sendikalı işçilerden birinin, hafifçe boynunu büküp, “işveren bizim grubu sendikaya verdi” demesi bizi çok şaşırtmıştı. Araştırma ilerledikçe bunun hiç de istisnai bir durum olmadığını gördük ve, bazen aynı işyerinde, birbirine karışmadan varolan işçi gruplarının birleşmesi ve birlikte temsil edilmesinin önündeki engellerden birinin niteliğini anladık. Nitekim, anket çalışmamızda sorduğumuz “sendikaya üye olma kararınızı aşağıdakilerden hangisi en iyi açıklar?” sorusuna, anket kapsamındaki sendikalı işçilerden yüzde 10’u “işverenin kararı ile sendikalı olduk” cevabını verdi. Aynı soruya, “işe başladığımda çalışanların tamamına yakını sendikalıydı” diye cevap verenlerin oranıyla (yüzde 65), “örgütlü mücadeleye inanmaktayım, o yüzden sendikalı oldum” diyenlerin oranı (yüzde 25) daha fazlaydı. Gene de, yüzde 10’luk bir kesimin işveren kararıyla sendikalı olmuş olması epeyce düşündürücü (bkz Tablo 9).

Tablo 9. Anket Kapsamındaki Sendikalı İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri (Yüzdesel Dağılım)

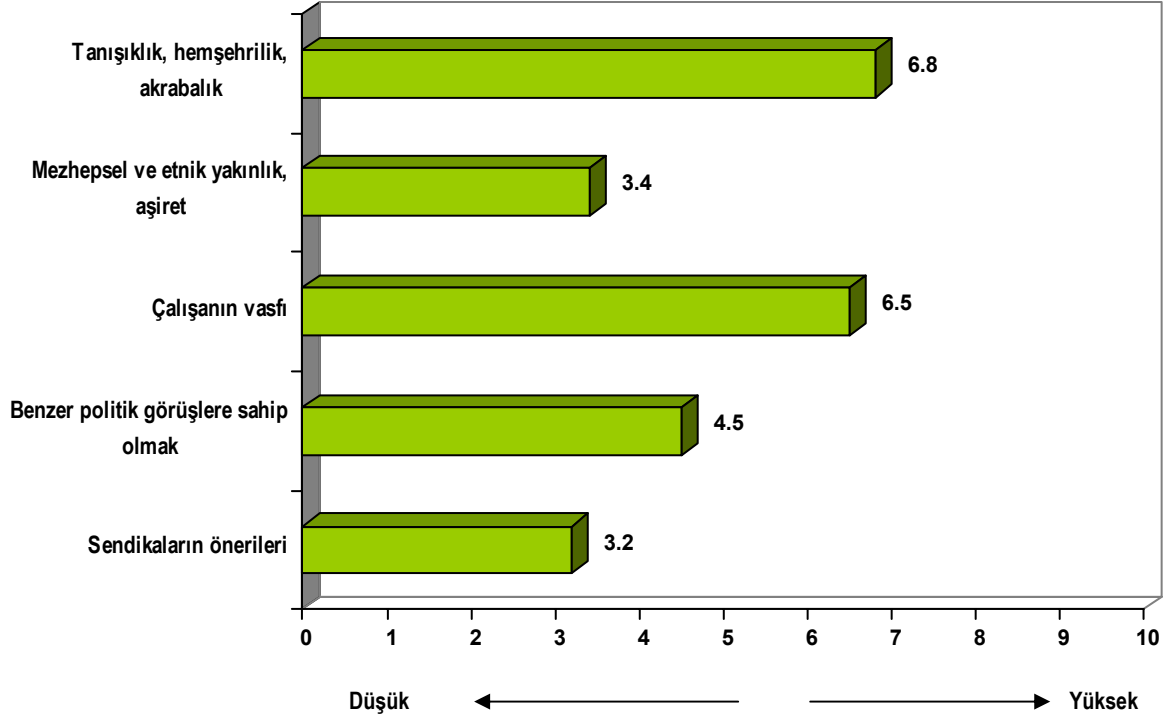
	İşe başladığımda çalışanların tamamına yakını sendikalıydı	Örgütlü mücadeleye inanmaktayım, o yüzden sendikalı oldum	İşverenin kararı ile sendikalı olduk	İşe alınmamda sendika arabuluculuk yaptı, ben de üye oldum	Yakın çevren sendikaya üye olmam konusunda beni ikna etti
Tekstil	38	51	3	4	3
Otomotiv	68	17	10	2	2
Kimya	44	37	18	1	
Gıda	77	14	7	2	1
Maden	83	6	10	1	
Belediye	57	29	13		1
Sigortalı Sendikalı	62	25	10	2	1
TOPLAM	62	25	10	2	1

Doğal olarak, bütün sendikaların aynı tevekkül içinde aynı uzlaşmacı tavrı sergiledikleri söylenemez. Toplu iş sözleşmelerinin aynı işyeri çatısı altında çalışan bütün işçileri kapsamaları için mücadele eden ve, bu bağlamda, taşeronlaşmanın varolan yasaların kötüye kullanıldığına işaret eden tezahürlerine karşı dava açan sendikalara da rastladık. Ama bu şekilde davranabilme imkânının bütün sektörlerde aynı ölçüde mevcut olduğunu söylemek zor görünüyor. Mesela, iş kazalarının yol açabileceği sonuçların çok vahim, iş güvenliğinin çok önemli olduğu, bu yüzden de sigortasız işçi çalıştırma eğiliminin sınırlı olduğu kimya sektörüyle, kayıt dışı istihdamın çok daha önemli olduğu gıda ve tekstil sektörlerindeki durumun epeyce farklı olacağı tahmin edilebilir. İkinci türden sektörlerde, sendika yetkililerinin, başlarını çevirip, sendikasız ve sigortasız işçilerin içinde buldukları ondokuzuncu yüzyıl koşullarına (mesela Karaman’da, gıda sektöründe, 12 saatlik vardiyaların olağan olduğunu duyduk) bakmamayı seçmekten başka çareleri olmadığı düşünülebilir.

Türkiye’de sendikal temsil sorunlarını belirleyen başka bir unsur da, zihniyetle ilgili. İstihdamın büyük bir kısmının tarımda yer aldığı ve küçük köylülüğün uzun zaman ağırlığını korumuş olduğu bir toplumda, ücretsiz aile işçiliğinin ve küçük işletmelerin hâlâ önemli bir yer tuttuğu, kayıt dışı istihdamın son derece yaygınlaştığı bir çalışma hayatı içinde oluşan değerler, davranış ve algılama biçimleri de, sendikal örgütlenmenin karşısında engel oluşturabilir. Bunun nedeni, sözünü ettiğimiz ekonomik yapının, kişisel nitelikli, yüz yüze ilişkilerin önem kazanmasına, sendika tarzı formel örgütlenmelerin ise bireylerin hayatında sınırlı bir yer tutmasına yol açan niteliğidir. Bu tür toplumsal ilişkilerden kaynaklanan değerler bütününün, sendikal işçiler dahil bütün çalışanlar için geçerli olması da şaşırtıcı olmayacaktır. Nitekim bu durum, bizim anket çalışmamızın önemli bulgularından birini oluşturuyor.

Anket sonuçlarına göre, iş bulmak veya sahip olduğu işi kaybetmemek, önemli ölçüde kişisel ilişkilere bağlı görünüyor, daha doğrusu öyle algılanıyor. “Çalıştığınız sektörde işçi alımlarında aşağıdaki unsurların ne denli etkisi vardır?” sorusunun cevap seçenekleri içinde en yüksek puanın “tanışıklık, hemşehrilik, akrabalık” yanıtına verilmiş olması, “çalışanın vasfı”nın bundan daha az önemli bulunmuş olması, bunun net bir örneğini oluşturuyor (bkz. Şekil 20). Buna paralel olarak, sigortalı ama

sendikasız işçilere sorduğumuz “sendikalı olmama nedenleriniz nelerdir?” sorusuna, ilgili grubun yüzde 8 ‘inin işe bir tanıdık vasıtasıyla girdikleri, sendikaya üye olurlarsa bu tanıdığa “ayıp olacağı” şeklinde cevap verdiklerini belirtebiliriz (bkz. Şekil 3).



Şekil 20. Ankete Katılan İşçilerin Kendi Sektörlerinde İşe Alımları Açıklayan Unsurlar Üzerine Görüşleri (0-10 skalasındaki [0, Çok Düşük – 10, Çok Yüksek] cevapların ortalama değerleri)

Başka bir düzeyde, “Türkiye’de insanlar arasında eşitsizlikler olduğunu düşünüyorsanız, sizce bu eşitsizlikleri aşağıdakilerden hangisi en iyi tanımlar?” sorusunun seçenekleri arasında en yüksek oranda kabul gören seçeneğin “arkası sağlam olanla olmayan” olması, “zengin-fakir” seçeneğinin bunun ardından gelmesi de, aynı noktaya işaret ediyor. Asıl ilginç olan, sendikalı işçiler arasında “arkası sağlam olan olmayan” seçeneğini işaret edenlerin oranının (yüzde 48), genel ortalamadan (yüzde 44) daha yüksek oluşu. (bkz. Tablo 10).

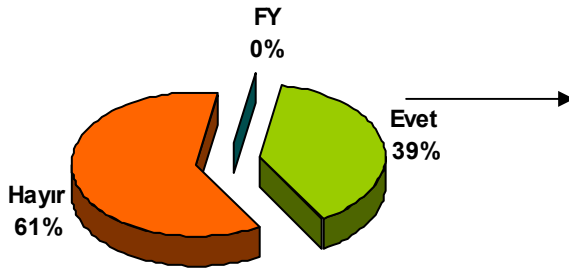
Tablo 10. Anket Kapsamındaki İşçilerin Eşitsizlik Tanımı ile İlgili Cevaplarının Sektörel Dağılımı (yüzde)

	Arkası Sağlam Olan-Olmayan	Şehirli-Köylü	Zengin-Fakir	Okumuş-Okumamış	FY	TOPLAM
Tekstil	28	2	50	8	3	100
Otomotiv	50	3	32	15	1	100
Kimya	45	1	45	9		100
Gıda	38	4	45	12	1	100
Maden	50	4	37	5	3	100
Belediye	51	2	37	10		100
Sigortalı Sendikalı	48	2	42	7	1	100
Sigortalı Sendikasız	41	4	42	11	2	100
Sigortasız	39	3	43	14	1	100
TOPLAM	44	3	42	10	1	100

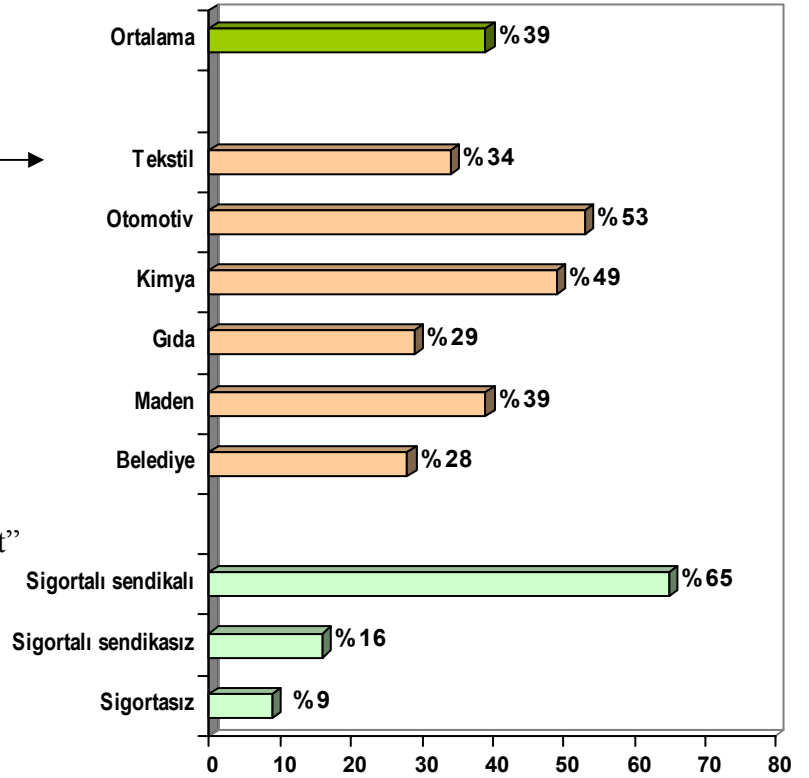
Bunun bir anlamı, işçi kimliğinin önemli ölçüde çalışma hayatı dışında ortaya çıkan unsurlara göre biçimlenmesi ve karmaşık bir nitelik arz etmesidir. Bu durumda sınıf aidiyeti, bir üst kimlik olarak kendini ifade edeceği alanın çok sınırlı olması nedeniyle, oldukça zayıf kalmaktadır. Ama bu noktada ortaya çıkan zihniyet sorununu, sadece istihdamın yapısını yansıtan ve ancak ona bağlı olarak değişecek bir şey olarak görmek de çok doğru olmayacaktır. Bu alandaki değişiklik, işçilerin sendikalardan ne beklenip ne beklenemeyeceğiyle ilgili fikir ve inançlarına da bağlı olabilir. Yani, sendikaların işçilerin çalışma ve hayat koşullarını olumlu bir biçimde etkileyebildikleri, bu konuda belirli bir güven sağlayabildikleri ölçüde, örgütlenmenin kişisel ilişkilerin ötesinde bir anlam ifade etmeye başlaması söz konusu olabilir.

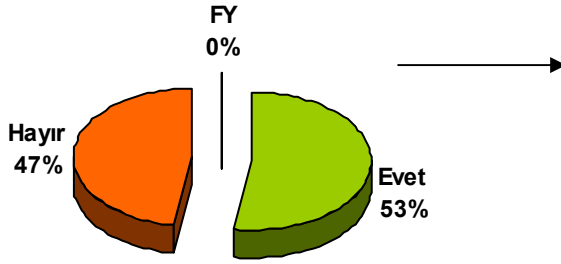
Ama pek çok değişik sebepten ötürü, bugünkü durumda sendikaların çalışanları onlar için bir şeyler yaptıklarına inandırmaları çok kolay görünmemektedir. İşsizlik ve işini kaybetme korkusu işçileri sendikal hareketten uzaklaştırmakta, yasal çerçevenin niteliği ve işverenlerin tavırları işçilerin sendikaya üye olurlarsa işlerini kaybedeceklerine dair korkularını doğrular nitelikte görünmekte, sendikalar hem yasal mevzuattan hem hakim ideolojinin niteliğinden kaynaklanan sorunlar karşısında köşeye sıkışmakta, kendi varlıklarını koruma kaygıları içinde işçi kesiminin tamamına yönelik anlamlı politika ve stratejiler geliştirememektedirler. Anket sorularımızdan bazılarına verilen cevaplar, gerçekten de, sendikalara karşı, bütün bu nedenlerden kaynaklanmış olabilecek belirli bir ilgisizlik ve güvensizliğin varlığına işaret ediyorlar.

Mesela, anket kapsamındaki işçilerin ancak yüzde 39'u sendikal yayınları izliyor. Bu oran, sigortalı ama sendikasız işçilerde yüzde 16'ya, sigortasız işçilerde yüzde 9'a düşüyor. Sendikal yayınları izleyen sendikal işçilerin oranı bile yüzde 65'i geçmiyor (bkz. Şekil 21). Sendikal gelişmeleri televizyon ve gazetelerden takip edenlerin oranı biraz daha yüksek (yüzde 52) ve sendikal işçilerin durumunda yüzde 76'ya kadar çıkıyor. Ama, duruma tersinden bakıp sendikal işçiler arasında dahi sendikal gelişmeleri izlemeyen yüzde 24'lük bir kesim olmasını olumsuz bulmak mümkün. Ayrıca, sigortalı ama sendikasız işçilerin sadece yüzde 36'sının, sigortasızların ise sadece yüzde 22'sinin sendikal gelişmelere ilgi duyması, çok parlak bir duruma işaret etmiyor (bkz. Şekil 22).

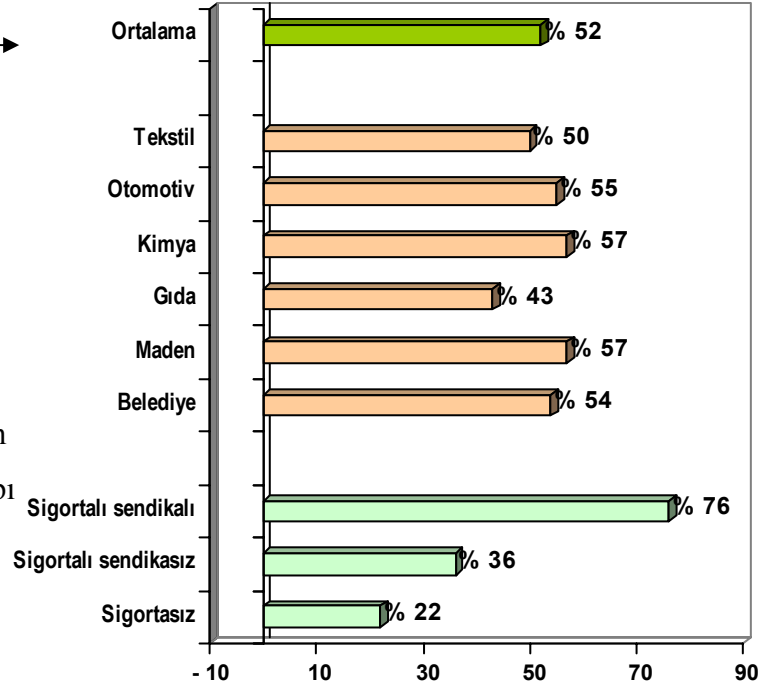


Şekil 21. “Sendika yayınlarını takip ediyor musunuz?” Sorusuna “Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

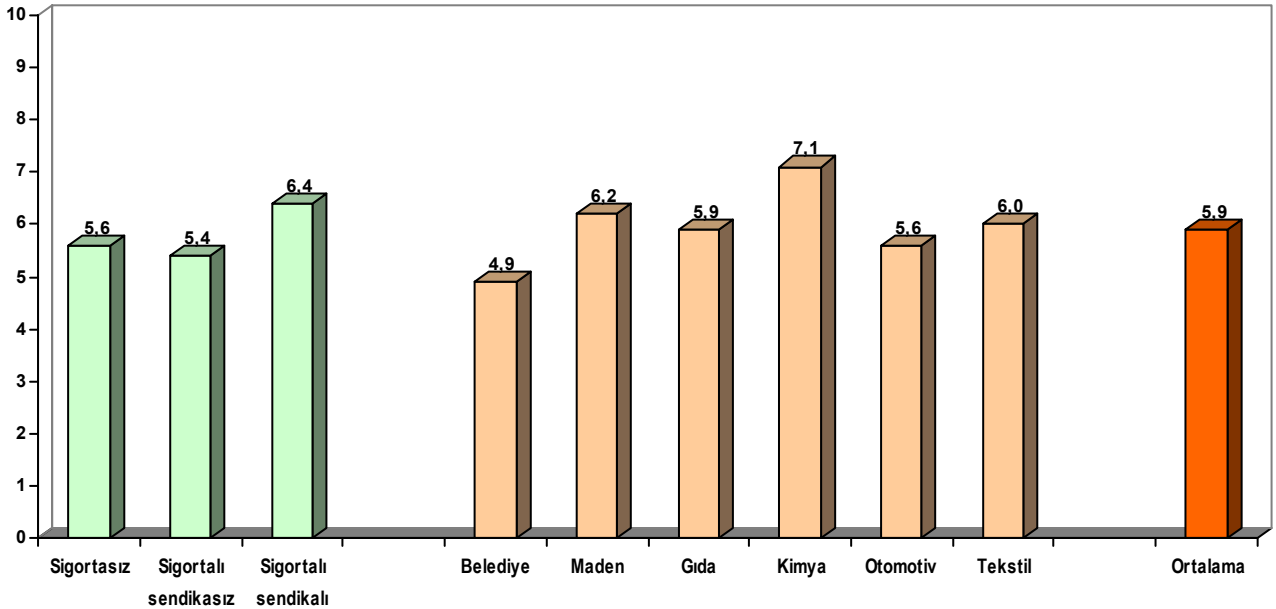




Şekil 22. “Sendikal gelişmeleri medyadan izliyor musunuz?” Sorusuna “Evet” Cevabı Verenlerin Dağılımı

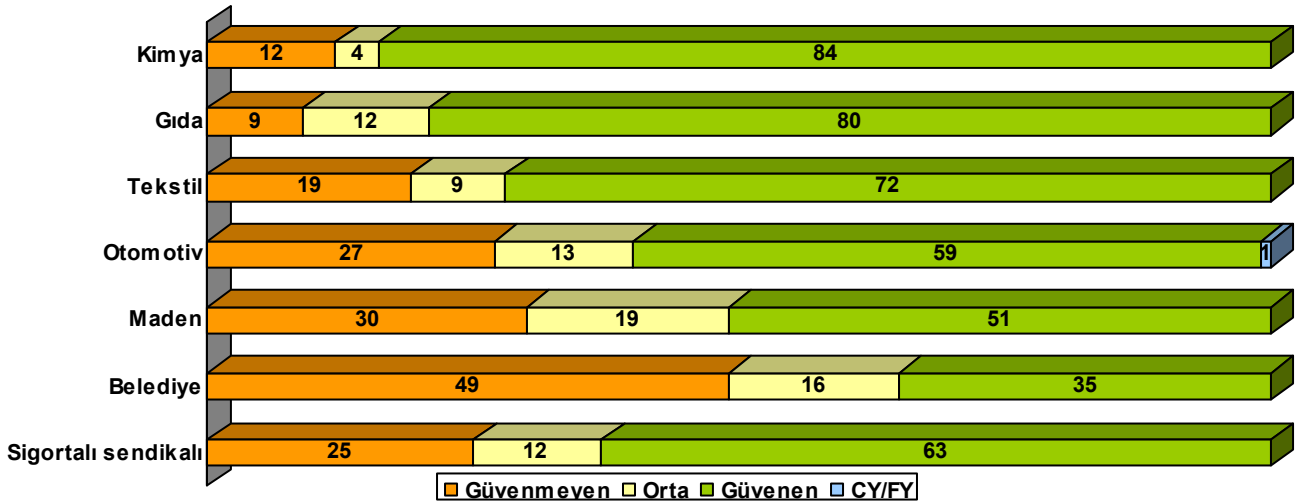


Anket kapsamındaki işçiler, arkadaşlarının sendikalara ancak ortalama bir güven duyduklarını düşünüyorlar. Bu durumun sektörler arasında belirli farklılıklar gösterdiğini, kimya sektöründeki işçilerin sendikalara daha çok güvenildiğini düşündüklerini görebiliyoruz. Belediye hizmetlerinde ise, tam tersi bir durum söz konusu (bkz. Şekil 23).

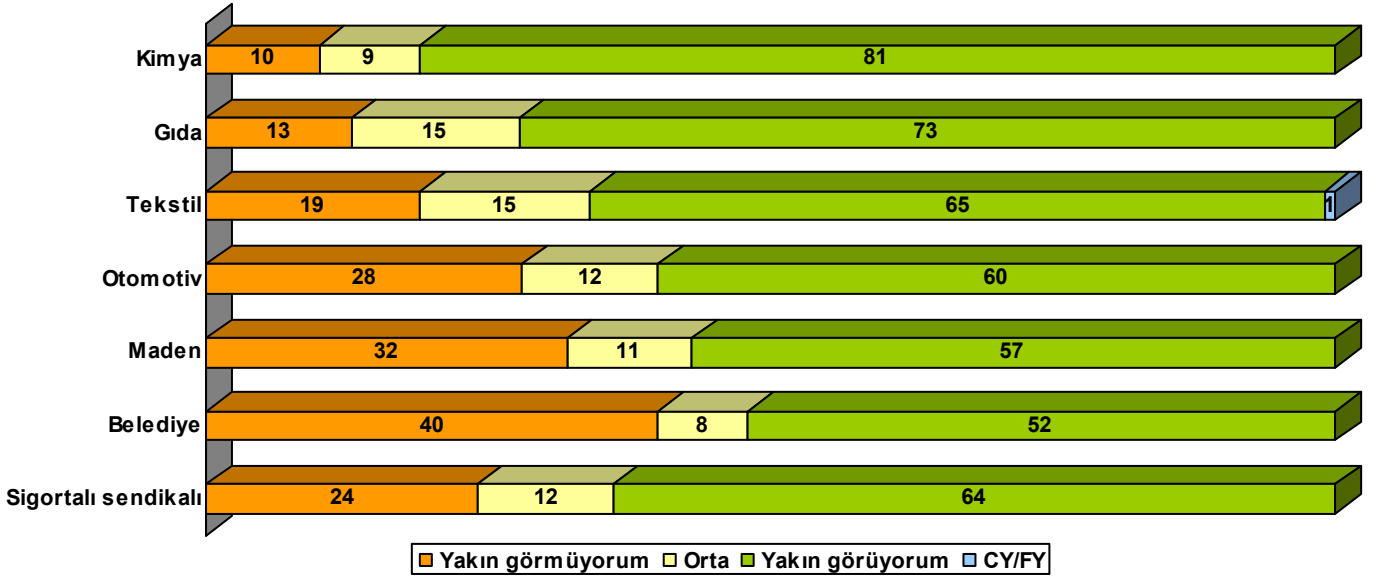


Şekil 23. Anket Kapsamındaki İşçilerin Çalışma Arkadaşlarının Sendikaya Bakışlarını Değerlendirme Biçimlerinin Dağılımı (0-10 skalasındaki [0, Çok Düşük – 10, Çok Yüksek] cevapların ortalama değerleri)

Aynı durum, sendikalı işçilere sorulan “sendikanıza ne ölçüde güveniyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplarda da kendini gösteriyor. Kimya sektöründeki işçilerin yüzde 84’ü sendikalarına güveniyorlar. Bu oran belediye hizmetlerinde yüzde 35’e düşüyor. Sektörler ortalaması ise, yüzde 63 (bkz. Şekil 24). “Kendinizi ne kadar sendikanın bir parçası olarak görüyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar da aynı doğrultuda bir sektörel ayrıma işaret ediyorlar. Kimya sektöründeki sendikalı işçilerin yüzde 81’i, belediye hizmetlerindeki sadece yüzde 52’si kendilerini sendikalarına yakın görüyorlar. Ortalama, yüzde 64. Anket kapsamındaki sendikalı işçilerin yüzde 24’ü kendilerini sendikalarına yakın görmüyorlar, yüzde 12’si orta derecede yakın görüyor (bkz. Şekil 25).

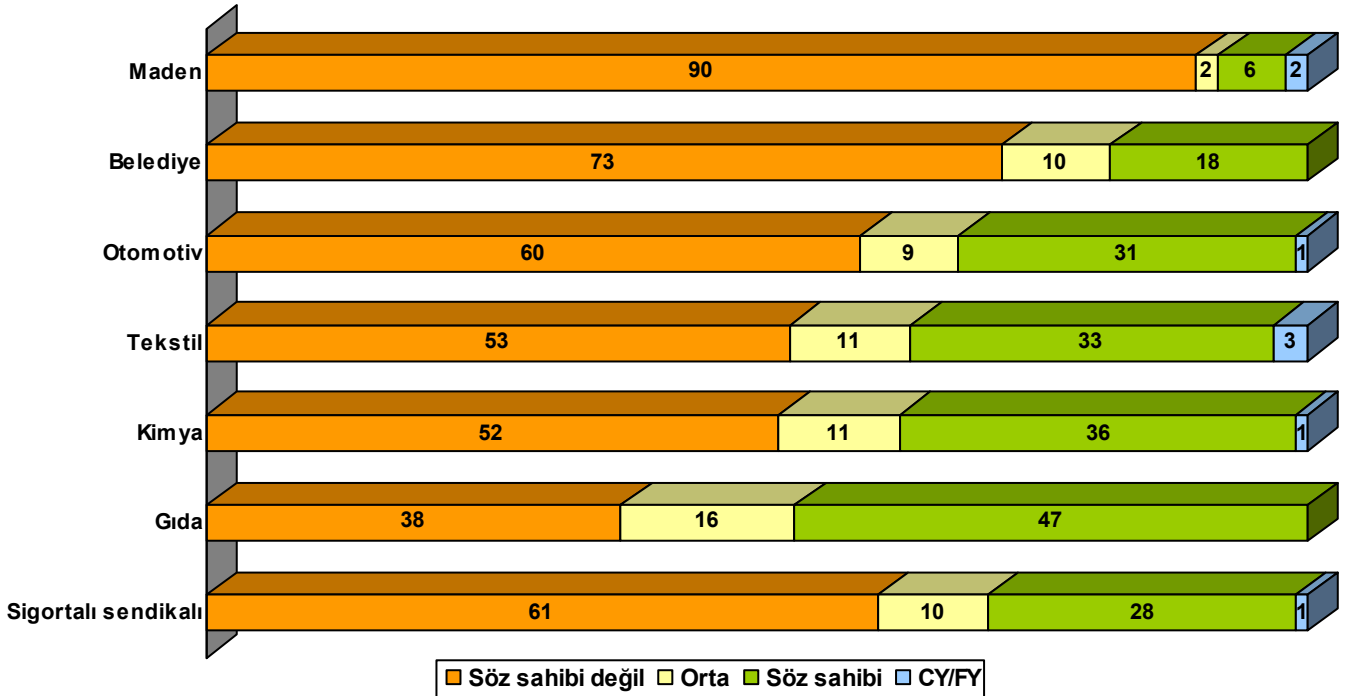


Şekil 24. Anket Kapsamındaki Sigortalı Sendikalı İşçilerin Sendikaya Duydukları Güvenin Sektörel Dağılımı (0-10 skalasında Güvenmeyen: 0-4; Orta: 5; Güvenen: 6-10)



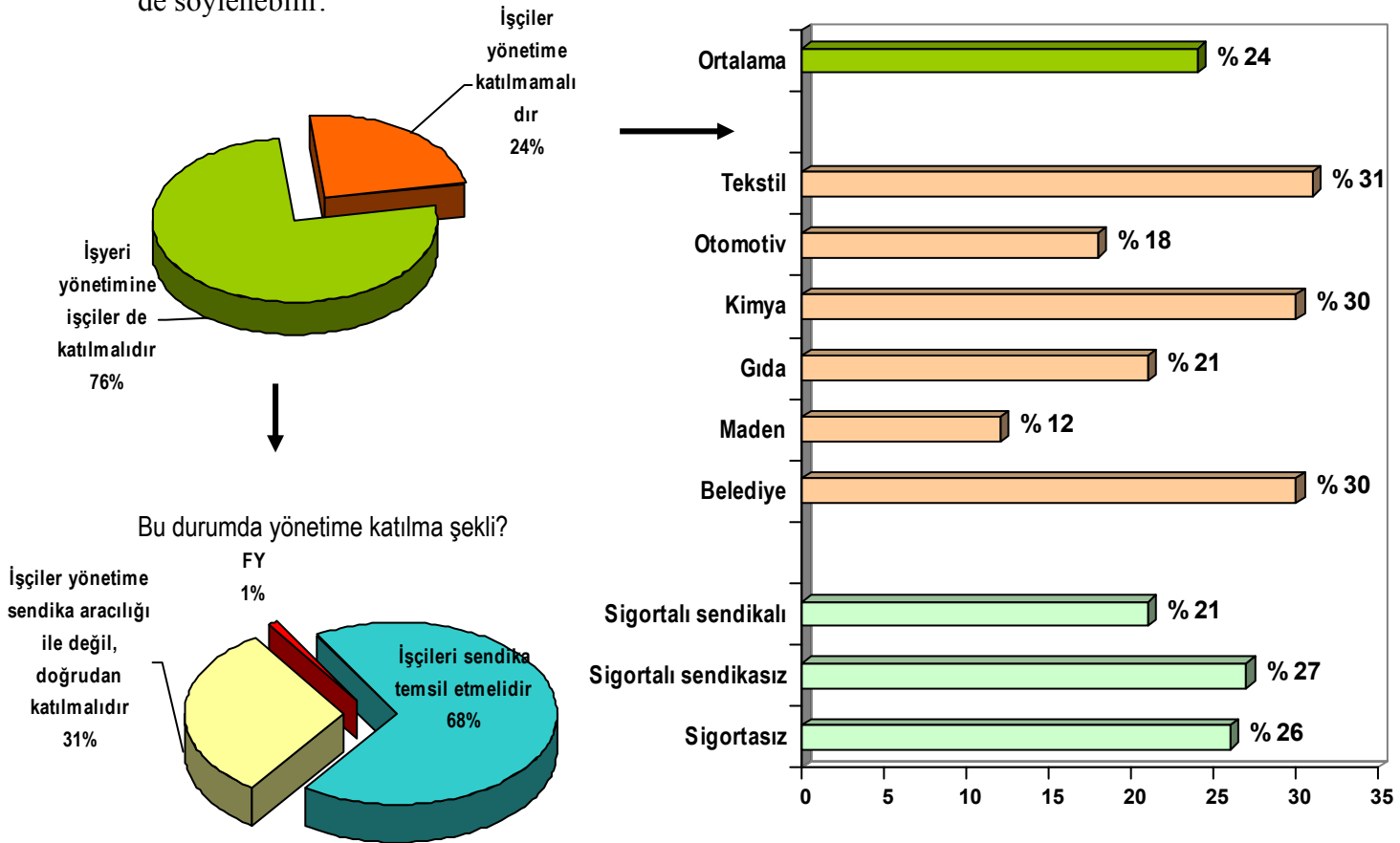
Şekil 25. Anket Kapsamındaki Sendikali İşçilerin Sendikayı Ne Ölçüde Kendilerine Yakın Gördükleri

Sendikali işçilerin çoğunluğu, sendikalarının gelir ve giderlerine ilişkin karar süreçlerinde işçilerin söz sahibi olmadıklarını düşünüyor. Sektörler ortalaması yüzde 63, en yüksek oran yüzde 90'la madende, en düşük oran ise gıdada (yüzde 38). Yani gıda sektöründeki sendikali işçiler, sendika bütçesiyle ilgili kararlara katılım konusunda öteki sektörlerdekilere göre daha iyimser görünüyorlar (bkz. Şekil 26).



Şekil 26. İşçilerin Sendikal Karar Süreçlerine Katılım Hakkındaki Görüşlerinin Dağılımı

Bu sonuçların iyimser veya kötümser biçimlerde yorumlanmaları mümkün. İşçilerin çoğunluğunun, “sendika mı, aman gözüm görmesin” şeklinde bir tavır içinde olduğu söylenemez. Ama varolan sendikal yapıya büyük bir yakınlık ve güven duyulmadığı da görülüyor. Gene de, anket sonuçlarının, yukarıda değindiğimiz, kişisel nitelikli, yüz yüze ilişkilerin önemini yansıtan değerler dünyasının, yerini, örgütlü çabalara ve sendika türü formel kurumlara daha çok önem verilen bir ortama bırakabileceğine işaret eden bir yanı da var. “İşçiler işyeri yönetimine katılmalı mıdır” sorusuna, işçilerin yüzde 76’sı “katılmalıdır” cevabını vermiş. Asıl önemlisi, işçilerin yönetime katılması gerektiğini düşünenlere bu katılımın şekli hakkındaki soruya, yüzde 68 oranında “sendikalar aracılığıyla” cevabı verilmiş, “işçiler yönetime sendika aracılığıyla değil doğrudan katılmalıdır” diyenlerin oranı yüzde 31’de kalmış (bkz. Şekil 27). Dolayısıyla, istihdamın yapısını yansıtan geleneksel toplum değerlerine sahip olmalarına rağmen, işçilerin, içinde sendikaların önemli bir rol oynayacakları örgütlü bir topluma hiç de soğuk bakmadıkları, sendika kavramına karşı olmadıkları, aksine sendikaları işçileri temsil edebilecek önemli kurumlar olarak değerlendirdikleri de söylenebilir.



Şekil 27. Yönetime Katılım Hakkında Görüşler. “İşçiler Yönetime Katılmamalıdır” Cevabını Verenlerin Dağılımı ve Yönetime Katılım Biçimleri Hakkındaki Görüşler

YENİ BİR STRATEJİK YÖNELİŞİN GEREKLİLİĞİYLE İLGİLİ GÖZLEMLER

Türkiye’deki sendikaların, kendilerine yönelik bu “yarısı boş yarısı dolu bardak” niteliğindeki tavrı nasıl değerlendirecekleri, bunu anlamlı bir stratejik yöneliş doğrultusunda kullanıp kullanamayacakları henüz çok belirsiz. Biz, bu noktada üzerinde durulmasında yarar gördüğümüz ampirik bir gözlemi gündeme getirmek istiyoruz. Bu gözlem, sendikal hareketteki zayıflamanın dünyanın bütün ülkeleri için geçerli olmadığıyla ilgili. Mesela İskandinav ülkelerinde sendikalar, ne üye hacimleri, ne de çalışma hayatındaki konumları açısından güç kaybetmiş değiller. Bu ülkelerin farklılığı, genellikle, sosyal haklara atıfla açıklanıyor. Avrupa’da, İkinci Dünya Savaşı sonrasında refah devleti kazanımları korunabildiği ölçüde sendikaların güç kaybetme eğilimi de frenlenebiliyor gibi görünüyor. Sosyal haklar, özellikle emeğin metalaşmasını kısıtladıkları, yani insanın geçiminin sadece piyasa koşulları içinde iş bularak emeğini satabilmesine bağlı olmaktan çıkardıkları ölçüde, işsizlik korkusunun ve işçinin işveren önündeki boynu büküklüğünün ortadan kalkmasına da yol açan haklar. Refah devleti uygulamalarıyla dizginlenmemiş, neoliberal standartlara uygun rekabetçi bir emek piyasası ise, tam istihdam durumuna yaklaştığında bile, çalışanlar arasında sektörel ve bölgesel ayrışmalara, iş yeri büyüklüğünü yansıtan ayrımlara, veya vasıf, tecrübe, cinsiyet, yaş gibi unsurlardan kaynaklanan farklılaşmalara yol açar. Bu şekilde bölünmüş bir işçi kitlesi içinde, en az iş güvencesine sahip kesimlerin endişelerinin, dalga dalga yayılarak en korunaklı kesimlerin bile kendilerini güvensiz hissetmelerine yol açmaları beklenebilir. Böyle bir güvensizlik ortamı sendikal hareketin gelişmesini güçleştirirken, piyasanın refah devleti uygulamalarıyla dizginlenerek işçinin çalışmazsa aç kalacak durumdan kurtulduğu ortamlar da sendikaların varlıklarını koruyabilmelerine zemin hazırlayacaklardır.

Yukarıdaki açıklama içinde ortaya çıkan değişkenlerin niteliği üzerinde biraz durmakta fayda var. Açıklamayı, güçlü sosyal hakların bağımsız değişken, sendikal hareketin canlılığının ise bağımlı değişken olduğu basit bir nedensellik ilişkisine indirgemek çok doğru olmayabilir. Bu konuda ayrıntılı bir ekonometrik analiz olmaksızın öne sürülebilecek anlamlı bir hipotez şu olabilir: Genel olarak sosyal hakların sağlam bir meşruiyet zeminine sahip olduğu bir siyasi ortamın, hem refah devleti kazanımlarının korunmasını hem de sendikal hareketin zayıflamayışını birlikte

açıklayan temel unsur olduğu düşünülebilir. Bu durumda, gücünü koruyabilen sendikal hareketin edinilmiş sosyal haklara sahip çıkmakta daha az zorlanacağı ve bu şekilde oluşan sosyal politika ortamı içinde hem refah devleti kazanımlarının, hem de sendikal hareketin canlılığının birlikte korunabileceği düşünülebilir.

Bunun dışında, Brezilya, Güney Afrika ve Güney Kore gibi ülkelerde de canlı bir sendikal hareketin varlığına tanık oluyoruz. Buradaki açıklayıcı unsur, demokratikleşme. Günümüzdeki demokratikleşme akımları her zaman gelir bölüşümünün düzelmesi ve sosyal hakların kapsamının genişlemesi gibi sonuçlar vermese de, baskı rejimlerinin ortadan kalkmasının bu yöndeki gelişmelerin yeterli sonucu olmasa bile gerekli koşulu olduğunu söylemek mümkün. Nitekim Brezilya, Güney Afrika ve Güney Kore örnekleri de, sendikaların demokratikleşmenin açtığı hareket alanını başarıyla değerlendirmiş olduklarına işaret ediyor. Bu, sorunların sadece ulusal ve uluslararası ekonomik ilişkilerin niteliğinden değil, bu ilişkiler değişirken siyasi hakların değişimden nasıl etkilendikleriyle de ilgili olduğuna işaret ediyor. Başka bir deyişle, ekonominin belirleyiciliği konusundaki determinist yaklaşımların ötesinde bir hareket alanının var olabileceğini gösteriyor.

Ama bunu söylerken, günümüzde demokratikleşmenin neoliberal küreselleşmeyle birlikte yer aldığı, bu ortamda ulus devletin toplumdaki rolünün yeniden tanımlandığı ve giderek önemini kaybettiğini de unutmamak lazım. Bu gelişme, Türkiye gibi, sendikal hareketin meşruiyetini büyük ölçüde devletten aldığı geç sanayileşen ülkelerde özellikle önemli. Bu ülkelerde özelleştirmenin sendikal hareketi çok fazla etkilemesinin nedeni de, kamu sendikacılığının önemine, yani, gene, devletle ilişkilerin belirleyiciliğine bağlı.¹⁶ Buna bağlı olarak, ulus devletin gerilemesiyle sendikal hareketin de bir toplumsal meşruiyet kaybına ve güç erozyonuna uğraması beklenebilir. Yani, demokratikleşme yönünde atılan adımların örgüt gücünü olumlu biçimde etkilemesi söz konusuysen, devletin bu süreç içinde güçsüzleşmesi ters yönde bir etki yapabilir. Ancak, bunu söylerken, bu farklı etkilerin dinamik bir ortamda ortaya çıktıklarını ve bu ortamda işçi örgütlerinin de kendi konum ve işlevlerini yeniden değerlendirerek karşı karşıya oldukları tehditler ve avantajlar karşısında yeni stratejiler geliştirme durumunda olduklarını vurgulamak, özellikle önemli görünüyor.

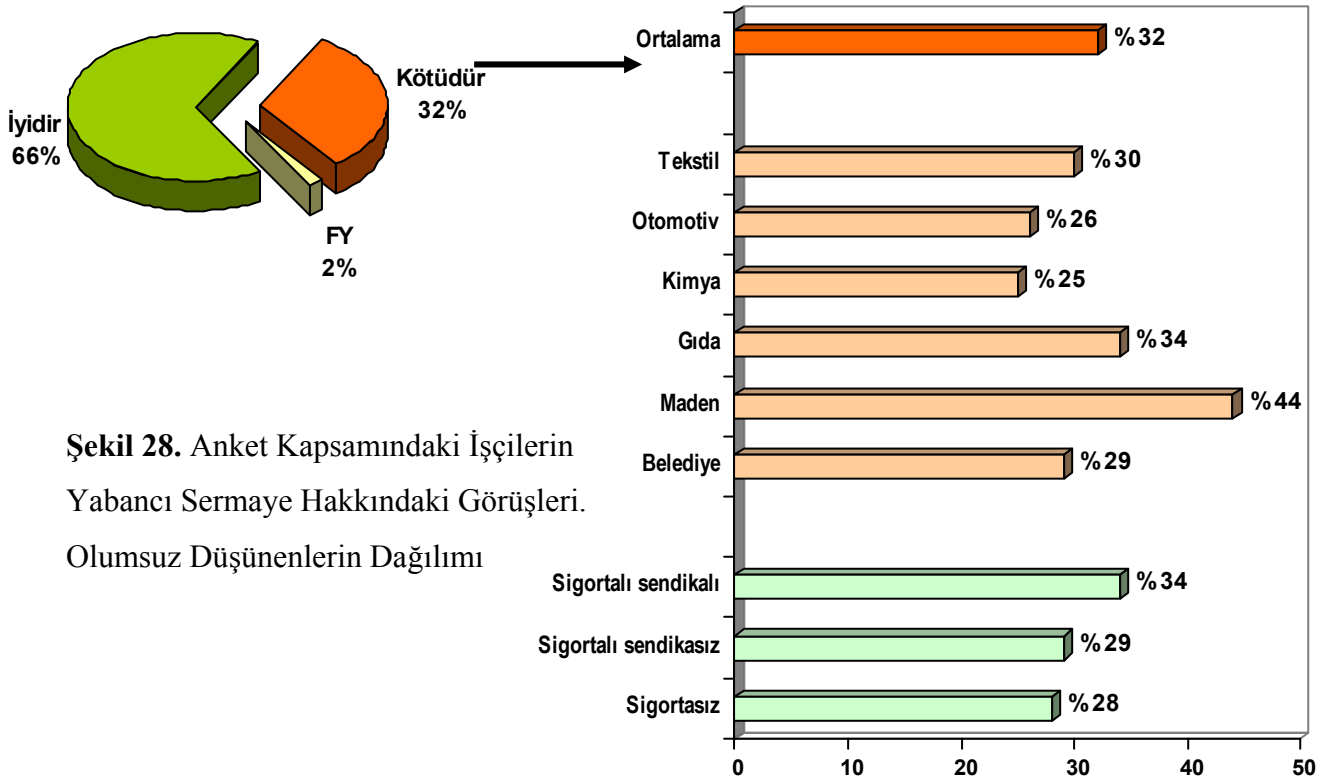
Böyle bir yeni stratejik yönelişin gerekliliği, işçi örgütleri tarafından her zaman kolayca anlaşılabilir, benimsenmeyebilir. Bu durumda, değişen koşullara adapte olmak için girişilmesi gereken kendini yenileme çabalarının yerine, nostaljik bir eski ortama dönülmesi talebi veya ciddi bir dönüşüm geçirmeden yeni ortamda varlığını sürdürme çabası geçebilir. Çoğu zaman, bu iki seçimden birincisi, özelleştirmeyi veya dışa açılmayı kategorik olarak reddeden militan tavırlar, ikincisi sosyoekonomik yapıyı büyük ölçüde veri alan uzlaşmacı tavırlar sergileyecektir. Ama her iki durumda da çabalar sendikal hareketin niteliksel bir değişim geçirmeden varlığını korumasına yöneldiği için, her iki yaklaşım da, özünde, pasif yaklaşımlardır.

Bu tür pasif yaklaşımlara alternatif olabilecek bir yaklaşımın, sendikaların içinde buldukları durumu, yani çalışma hayatının bütün parametrelerini, içerdikleri avantajlar ve dezavantajlarla birlikte, dikkatle değerlendirmesi gerekiyor. Bu bağlamda ortaya çıkan en önemli sorulardan biri şu: “Ulus devletin gerilemesi ve korumacı politikaların yerlerini açık ekonomi modeline bırakmasıyla kaybedilen toplumsal meşruiyet ve yapısal güç unsurlarının yerine bugün ne konulabilir?” Bununla bağlantılı olarak sorulması gereken ikinci soru ise “Bugünkü sendika karşıtı ideolojik ortamın içinde, sendikal hareketin yaslanabileceği değerler ne olabilir?”

Buradan hareketle demokrasinin ve sosyal hakların geçerli olduğu bir düzen içinde, sendikaların nasıl bir rol oynayabilecekleri üzerine düşünmeye başlayabiliriz. Türkiye'nin şu andaki düzeni bu değil. Ama sendikalar böyle bir düzenin gerekleri üzerine düşünüp ona doğru yöneldikleri ölçüde, kendilerine işçi kesimi içinden ve dışından daha çok destek sağlayabilirler. Bu bağlamda, dışa açık bir Türkiye'de, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşların geçerli kılmaya çalıştığı çalışma standartlarının ve Avrupa Birliği'nin gündeme getirdiği sosyal diyalog vurgusunun azımsanmayacak bir önem taşıyacağı ve bunun sendikalar açısından bir avantaj oluşturduğu inkâr edilemez. Bunu görmek, neoliberal küreselleşmeye ve Türkiye'de yoğun emek sömürüsü biçiminde uygulandığı haliyle esnek üretime karşı çıkmayı dışlayan bir şey değildir. Aksine böyle bir karşı çıkış, uluslararası standartları uygulamak üzere, ekonomik çıkar nedeniyle veya sadece sosyal ve insanî kaygılarla, çaba gösteren bütün resmi kuruluşlar ve sivil toplum örgütlerinden destek alacaktır. Buna karşılık, bugünkü ortamı, bütün ekonomik, toplumsal ve siyasi yanlarıyla

topyekün reddetmek, sendikal hareketin içinde bulunduğu dışlanmışlık ve itilmişlik olgularını daha da belirgin hale getirmek tehlikesi içerir.

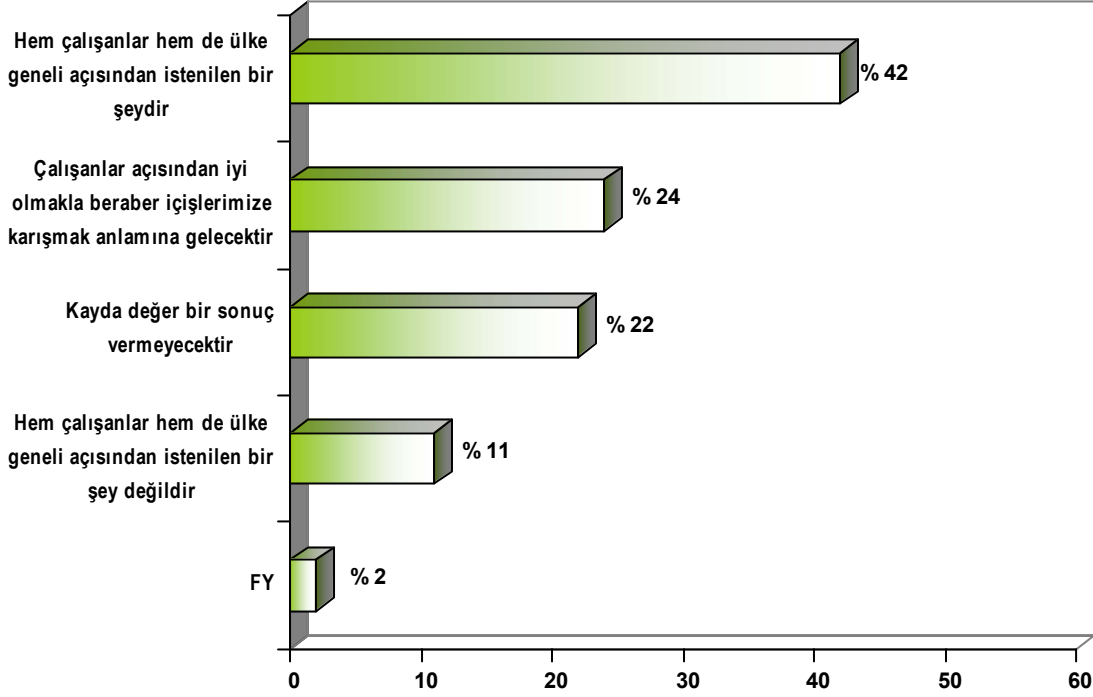
Varolan düzenin işleyişinden haklı nedenlerle şikayetçi olan işçilerin bile, böyle bir topyekün karşı çıkışı benimseyecekleri epeyce kuşkulu görünmektedir. Bu bağlamda, anket çalışmasında sorduğumuz iki soruya verilen cevaplara bakmak anlamlı olabilir. “Yabancı sermayenin Türkiye’ye gelmesi çalışanlar açısından iyi midir kötü müdür?” sorusuna işçilerin yüzde 66’sının “iyidir” cevabı verdiğini görüyoruz (bkz. Şekil 28).



Şekil 28. Anket Kapsamındaki İşçilerin Yabancı Sermaye Hakkındaki Görüşleri. Olumsuz Düşünenlerin Dağılımı

“AB veya Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşların Türkiye’deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde hükümetleri etkilemeleri olumlu mudur?” şeklindeki ikinci soruya cevap verenlerin çoğunluğunun (yüzde 42) bunu olumlu bulduklarını görüyoruz. Bu soruyu cevaplayan işçilerin yüzde 22’si bu etkinin birşeyi değiştirmeyeceğini düşünüyorlar ve burada menfi bir tavırdan çok ümitsizlik söz konusu. Ama, asıl önemlisi, böyle bir etkilemenin “işçilerimize karışmak” anlamına

geleceğini düşünen işçilerin bile, bunun çalışanlar açısından iyi bir şey olduğuna inanıyor olmaları (bkz. Şekil 29).



Şekil 29. “Avrupa Birliği veya Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşların Türkiye’deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde hükümetleri etkilemeleri olumlu mudur?” Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Türkiye’de sendikal hareketin bir bölümü, özellikle özel sektörde faaliyetleri yoğunlaşmış olan konfederasyonlar veya uluslararası planda güçlü biçimde örgütlü olan işkollarında bulunan federasyonlar, uluslararası sendikal ilişkilere önem verdiklerini görüyoruz. Bu dayanışma, uluslararası şirketlerin Türkiye’deki yatırımlarında, eğer bu şirketin bulunduğu diğer ülkelerde ve özellikle merkezinin bulunduğu ülkede güçlü bir sendikal varlık varsa, daha aktif biçimlere bürünebiliyor. Bu tür dallarda faaliyet gösteren sendikaların genel kanısı, sendikal haklara bu şirketlerde diğer yerli özel sektör kuruluşlarından daha fazla riayet edildiği yönünde. Ayrıca bu şirketlerde, aynı grubun diğer ülkelerdeki şirketlerdeki sendikalarla dayanışma içinde daha güçlü bir baskı gurubu oluşturma olanağının var olduğu, bunun birkaç somut örneğinin Türkiye’de yaşandığı belirtiliyor. Buna karşılık, “aşırı bulduğu” talepler karşısında ülkedeki yatırımdan çekilme tehdidinin de şirketlerde daha etkin olarak kullanılabilir. Türkiye’deki sendikaların, yurt dışındaki müttefik

sendikaların eylemini desteklemek için Türkiye’de eylem yapma gelenekleri var mı sorusuna verilen yanıt, iş kanunu ve mevzuatın buna izin vermediği yönünde.

Sendikaların ILO, OECD gibi uluslararası kuruluşlardaki çalışmalara düzenli katılıma özen gösterdikleri, ama bu platformlarda özgün bir ses çıkarma konusunda çekimser kaldıklarını görebiliyoruz. Buradaki en önemli handikap, sendika yönetici kadrolarının hemen hemen hiçbirinin yabancı dil bilmemeleri ve uluslararası kuruluşlardaki çalışmalara sendikal ortamdan gelmeyen uzmanlar yollamakla yetinmeleri olduğunu belirtebiliriz. Bu eksiklik, aynı zamanda sendika yöneticilerinin uluslararası düzeyde şahsi ilişkiler ağı kurmasını da engelliyor.

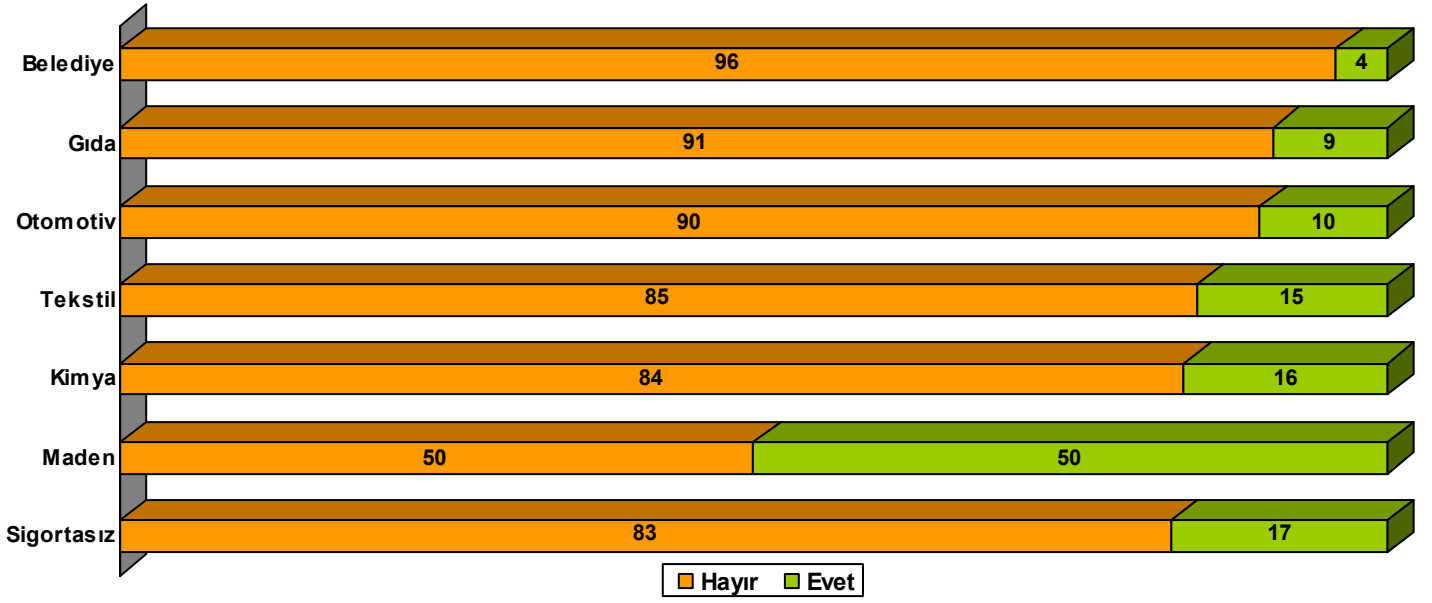
Ama sendikal hareketin bugünkü ortamda meşruiyet kazanmasının olmazsa olmaz koşulu, sadece kısıtlı bir üye tabanına yönelik varlığını sürdürme stratejilerinin ötesine geçip, herkese “sendikalar işçileri temsil eder”, daha da önemlisi “işçileri sendikalar temsil eder” dedirtecek politikalar geliştirmektir. Bu bağlamda, kayıt dışı sektörde istihdam edilen işçilerin sorunlarını sahiplenmek büyük önem taşımaktadır. Nitekim, Brezilya ve Güney Afrika gibi ülkelerde canlanan sendikal hareketin enformel sektör çalışanlarıyla organik bağlar geliştirmeye özellikle önem verdiği görülmektedir.¹⁷

Türkiye’de sendikaların bu yönde bir gayret sarfettiklerini söylemek mümkün değil. Aksine, sendika yetkililerinin önemli bir kısmı, adı konulmamış bir fayda-maliyet analizi temelinde, KOBİ’lerde örgütlenme maliyetinin kazanımlara değmeyeceği fikrini benimsemiş görünmektedir. Daha da endişe verici olan, sendika yetkilileri arasında, ihracat artışı ve ekonomik büyüme hedeflerini bütün sosyal ve insanî amaçların önüne koyan bir söylemi benimseyerek, sendikaların “zaten zor ayakta durarak memleket ekonomisine katkı yapan” küçük işletmelerle ilgilenmelerine karşı çıkanlar bulunmasıdır. Sosyal güvenlik haklarının ve çalışma standartlarının ihlaline göz yummaya hazır bu tür bir ekonomik milliyetçiliğin, sendikaların işçiyi temsil kaygılarının bir kenara atılmasına yol açması gerçekten kaygı vericidir.

Genel olarak KOBİ’lerde özel olarak da enformel sektörde sendikal örgütlenmenin zorlukları inkâr edilemez. Ancak, bu sektörlerle yönelik politikalar geliştirilmesi imkânsız da değildir. Bu bağlamda, bazı uzmanlar konuya “dışsal” ve “içsel”

örgütlenme stratejileri arasında bir ayırım yaparak yaklaşmaktadırlar.¹⁸ Dışsal stratejiler arasında, uluslararası standartların bu işçilere de uygulanmasına, onların da sosyal haklardan ve temel sosyal hizmetlerden yararlanmalarına ve, çalışmadıkları veya çalışarak elde ettikleri gelir yoksulluktan kurtulmalarına yetmediği için, sefaletle düşme tehlikesiyle karşı karşıya olanların bu tehlikeden korunması için nakdi gelir desteği politikalarının yürürlüğe girmesine yönelik çabalar sayılabilir. Güney Afrika ve Brezilya’da “vatandaşlık geliri” tarzındaki destek mekanizmalarının yürürlüğe girmesinde sendikaların önemli bir rol oynadıklarını biliyoruz. Bu gayet akılcı bir davranıştır çünkü sosyal hakların en zor durumdaki kesimleri kapsayacak şekilde genişletilmesi için çaba göstermek, bütün diğer olumlu yönlerinin yanı sıra, işsizlik korkusu ve ekonomik güvensizlik içinde her şeye razı olmaya hazır bir işçi kesiminin varlığının örgütlü işçi hareketi açısından yarattığı sorunların azaltılmasına yardım edecek niteliktedir.

Sendikalar, bu tür dışsal örgütlenme stratejilerinin yanı sıra, kayıt dışı sektördeki işçilerin kendi örgütlerini kurmalarına veya en azından gevşek ve geçici örgütlenmeler içinde çeşitli alanlarda haklarını aramalarına yardımcı olabilirler. Bu alanda çalışan Sivil Toplum Kuruluşları ile sendikalar arasında gerçekleştirilecek işbirliklerinin, ulusal ve uluslararası destek sağlaması ve sendikaların kamu oyununda olumlu bir görünürlük kazanmasına yardım etmesi beklenebilir. Bu araştırmanın anket sonuçlarının gösterdiği gibi, sigortasız işçilerin yüzde 83’ünün kendilerini sigortasız çalıştıran işvereni şikayet etmek istedikleri takdirde nasıl bir yöntem izleyeceklerini bilmedikleri Türkiye ortamında, sendikaların bu işçilerin hak arayışlarına sağlayabilecekleri desteğin önemi ortaya çıkmaktadır (bkz. Şekil 30).



Şekil 30. “Sizi sigortasız çalıştıran işvereninizi bu konuda şikayet etmek isterseniz, nasıl ve nereye şikayet edeceğinizi, kimlerden yardım alabileceğinizi ve davanın sonucunun sizi nasıl etkileyeceğini biliyor musunuz?” Sorusuna Verilen Cevapların Sektörel Dağılımı

Dışa açık bir demokratik toplum içinde ortaya çıkan bu yolların ne ölçüde kullanılabilirliği ise, gene, sendikaların imkânları ne kadar zorladıklarıyla ilgili olacaktır. Şu anda sendikalar, bir “hizmet sendikacılığı modeli”ne (*service model of unions*) sıkışmış gibi görünmektedirler.¹⁹ Sendika bürokrasisi ile üyeler arasında kurulan bir çeşit alışveriş ilişkisine dayanan bu model, geleneksel sendikal örgütlenmenin tipik örneğini oluşturur. Bu model çerçevesinde, sendikal gücün ve bu gücün sürdürülebilirliğinin ölçüsü, büyük ölçüde, sendikaların üyelerine sağladıkları avantajın niteliğidir. Bir örgütün üyelerine belirli avantajlar sağlamaya çalışması doğaldır. Ama şu anda gelenen dönüm noktasında, bu amaca odaklanmış bir sendikal hareketin, çalışanları temsil işlevini ne ölçüde yerine getirebileceği ve, buna bağlı olarak, toplumsal konumunun meşruiyet zeminini ne ölçüde koruyabileceği epeyce kuşkuyla görünmektedir.

¹ E.O.Wright (2000), “Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise”, *American Journal of Sociology*, 105 (4), Ocak, 957-1002; B. Silver (2003), *Forces of Labor: Workers’ Movements and Globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press, 13-16.

² World Bank (2005), *Turkey: Labor Market Study*, Taslak Rapor (30 Haziran). ss. ii ve 12.

³ World Bank (2005), ss.ii ve 12.

-
- ⁴ World Bank (2005), ss. iv ve 17.
- ⁵ World Bank (2005), ss. iv ve 18.
- ⁶ World Bank (2005), ss. iii.
- ⁷ T. Nichols ve N. Suęur (2005) *Global Management, Local Labour: Turkish Workers and Modern Industry*, Palgrave Macmillan, ss.192-208.
- ⁸ Bu konu, çok sayıda sendika yöneticinin katılımıyla gerçekleştirilen ‘‘Sendikalar Yasası Değişikliği’’ konulu bir panelde yoğun tartışmalara neden oldu: Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 15 Mayıs 2005.
- ⁹ Bkz. Ege Cansen, *Hürriyet* (06.03.2004), Deniz Gökçe, *Akşam* (28- 29.02.2004, 11.03.2004).
- ¹⁰ Bkz. Ege Cansen *Hürriyet* (06.03.2004).
- ¹¹ Bkz. Kürşat Bumin, *Yeni Şafak* (02 - 03.03.2004, 08 - 09.03.2004), Nuray Mert, *Radikal* (25.03.2004)
- ¹² Buna örnek için bkz. Neşe Düzel’in söyleşileri, *Radikal*, (22.11.2004, 06.12.2004).
- ¹³ A. Tansel (tarih yok), ‘‘Public Employment as a Social Protection Mechanism’’, Economic Research Forum for Arab Countries, Iran and Turkey, Working Paper n. 0104; S. Cam (1999), ‘‘Job Security, Unionization, Wages and Privatisation: A Case Study in the Turkish Cement Industry’’, *The Sociological Review*, 695-714.
- ¹⁴ Dev. Maden-Sen yöneticileri, kendileri ile yapılan görüşmede yürüttükleri çalışmanın bulgularından bahsettiler.
- ¹⁵ *Radikal*, 24.04.2005.
- ¹⁶ Latin Amerika bağlamında bu konuyla ilgili bir tartışma için bkz. C. Iranzo ve T. Patruyo (2002), ‘‘Trade Unionism and Globalization: Thoughts from Latin America’’, *Current Sociology*, 50 (1), 57-74.
- ¹⁷ D. Gallin (2001), ‘‘Propositions on Trade Unions and Informal Employment in Times of Globalisation’’, *Antipode*, 957-102; ILO/Trade Unions International (TUIS) (1999), *Trade Unions and the Informal Sector: Towards A Comprehensive Strategy*, Geneva: ILO/ Bureau for Workers’ Affairs.
- ¹⁸ D.Gallin (2001), a.g.e.
- ¹⁹ ‘‘Örgütlenme modeli’’ (organizing model) ise, çalışanların kendi sorunlarına çözüm bulmalarını kolaylaştıracak şekilde güçlendirilmelerini amaçlar. Bu amaç doğrultusunda sendikaların beceri geliştirmeye, iş imkanlarını bilgi edinmeye, yasal ve sosyal hak arayışlarına destek vermeleri beklenir. Bkz. ILO/TUIS (1999), a.g.e.

EK 1 Yüzyüze Görüşmelerin Listesi

Adana

Recep Türkyılmaz, DİSK Tekstil Adana Şube Başkanı (07.05.2004)
İsmail Turan, Öz İplik İş Adana Şube Başkanı (07.05.2004)
Mehmet Bulut, Öz İplik İş Adana Şube Sekreteri (07.05.2004)
Ahmet Kabaca, Petrol-İş Adana Şube Başkanı (08.05.2004)

Ankara

Salim Uslu, Hak-İş Genel Başkanı (07.04.2005)

Bursa

Mehmet Kılıç, Birleşik Metal-İş Bursa-Eskişehir Şube Başkanı (07.09.2004)
Alpaslan Savaş, Birleşik Metal-İş Örgütlenme Uzmanı (07.09.2004)

Diyarbakır

Vezir Perişan, Belediye İş Diyarbakır Şube Başkanı (04.06.2004)

Gebze

Süleyman Akyüz, Petrol-İş Gebze Şube Başkanı (03.06.2004)

İstanbul

Salih Kılıç, Türk-İş Genel Başkanı (15.12.2004)
Süleyman Çelebi, DİSK Genel Başkanı (24.03.2005)
Mustafa Söylemez, Öz Gıda İş İstanbul Şube Başkanı (02.04.2004)
Ali Yılmaz, DİSK Tekstil Sendikası, Genel Başkan Vekili (17.03.2004)
Tayfun Güngör ve Tevfik Güneş, Dev-Maden-Sen (29.12.2004)
Mustafa Öztaşkın, Petrol-İş Genel Başkanı (11.05.2004)
Gün Bulut, Petrol-İş Uluslararası İlişkiler Uzmanı (11.05.2004)
Serpil Aksakal, Petrol-İş Toplu Sözleşmeler Uzmanı (11.05.2004)
Hasan Günüş, DİSK Tekstil Sendikası Avukatı (09.09.2004)

Karaman

Kenan Delibaş, Öz-Gıda İş Karaman Temsilcisi (26.04.2004)

EK 2 Grup Toplantıları*

Adana

Kimya, 08.05.2004

Tekstil, 07.05.2004

Bursa

Otomotiv, 07.09.2004

Diyarbakır

Belediye, 20.04.2004

İstanbul

Tekstil, 13.04.2004

Belediye, 07.04.2004

Gebze

Kimya, 03.06.2004

Kayseri

Tekstil, 27.04.2004

Konya

Gıda, 03.05.2004

Zonguldak

Maden, 10.04.2004

Mengen

Maden, 10.04.2004

* Grup toplantıları, her sektör için seçilmiş illerde sigortalı sendikalı, sigortalı sendikasız ve sigortasız 8 ila 12 işçinin araştırmacılar ile bir araya gelmesiyle gerçekleştirilmiştir.